



Ārlietu ministrija



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE
ANNO 1919



Latvijas Universitātes
Diasporas un migrācijas
pētījumu centrs

Attālinātais darbs kā cilvēkkapitāla piesaistes iespēja Latvijas attīstībai

*Inta Mieriņa, Inese Šūpule, Miks Muižarājs,
Rasa Jansone, Anna Žukovska, Ilze Koroļeva*

Rīga, 2021

LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs

Saturs

Ievads	4
Dati un metodoloģija	5
Priekšizpēte	12
Jēdzienu definīcijas	12
Attālinātā darba attīstības tendences.....	13
Cik izplatīts ir attālinātais darbs?	13
Pēdējā laika tendences	14
Kas strādā attālināti?.....	15
Kā saprast pārmaiņas no teorētiskā viedokļa?	16
Attālināto darbu veicinošie un kavējošie faktori	17
Attālinātā darba priekšrocības	17
Šķēršļi un izaicinājumi	18
Politikas konteksts un risinājumi.....	19
Pārrobežu darba regulējums.....	19
Digitālie nomadi un digitālo nomadu vīzas	26
Pārrobežu darbs Lielbritānijā saistībā ar <i>Brexit</i>	28
Kritēriji vīzas izsniegšanai.....	29
Galvenie problēmjautājumi saistībā ar pārrobežu attālināto darbu	29
Starptautiskās darba organizācijas rekomendācijas	30
Citas rekomendācijas	35
Sekundāro datu analīze.....	36
Ievads	36
Attālināti nodarbināto diasporas pārstāvju raksturojums	39
Attālinātā darba raksturojums	44
Piesaiste un iespējama atgriešanās Latvijā	46
Attālināti nodarbināto remigrantu raksturojums	52
Darba devēju aptauja.....	56
Rezultātu analīze	56
Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju ar attālinātā darba veicējiem analīze	71
Faktori, kas ietekmēja attālinātā darba izvēli	71
Darba organizācija, apstākļi, izaicinājumi	75
Darba laika organizācija	75

Darbinieka juridiskais statuss.....	77
Darba devēju atbalsts attālinātā darba veicējiem	79
Nodokļi, sociālās garantijas, valsts atbalsts	83
Attālinātais darbs un remigrācijas potenciāls.....	88
Kvantitatīvā mērķa grupas aptauja	91
Attālinātās nodarbinātības raksturojums	91
Attālinātā un pārrobežu darba izvēles motivācija	100
Attālinātā darba izaicinājumi un attieksme pret attālināto darbu	106
Latvijas institucionālās un darba vides pievilcība attālinātam darbam	111
Sociālo pakalpojumu izmantošana un Latvijas institūciju darba vērtējums	116
Secinājumi un ieteikumi.....	129
Atsauces	145
Pielikums A. Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju vadlīnijas	149
Pielikums B. Respondentu pārstāvētās valstis mērķa grupas kvantitatīvajā aptaujā	151

levads

Covid-19 pandēmijas laikā noteiktie saskarsmes ierobežojumi veicinājuši strauju darba ņēmēju pāreju uz attālināto darbu¹. Lai arī nereti šīs izmaiņas tiek pozicionētas kā īstermiņa vai vidēja termiņa pandēmijas adaptācijas mehānisms, uzņēmēju aptaujas un arvien jaunu digitālu tehnoloģiju un rīku rašanās liecina, ka arī pēc pandēmijas daļa uzņēmumu turpinās strādāt attālinātā režīmā. Sagaidāms, ka ilgtermiņā būtiski mazināsies cilvēku skaits, kuri pilnu laiku strādā noteiktā darba vietā vai valstī. Šī pāreja uz t.s. “digitālo darba migrāciju” no vienas puses rada būtiskas iespējas Latvijas darba tirgum piesaistīt ievērojamu skaitu ārvalstu kvalificētā darba spēka, vienlaicīgi neradot papildu slogu uz publiskajiem pakalpojumiem. No otras puses, turpinoties darba tirgus transformācijai, rodas iespējas ne vien Latvijas darba tirgū daudz plašāk iesaistīt Latvijas diasporu, bet arī veicināt remigrāciju uz Latviju.

Latvijai ir būtiskas priekšrocības, lai kļūtu ne vien par reģionālu, bet arī globālu līderi attālinātā darba veikšanā. Tas galvenokārt skaidrojams ar ātru interneta savienojumu, labiem transporta sakariem ar citām Eiropas un NVS valstīm, plašu spektru digitālo pakalpojumu, salīdzinoši strauju digitālo tehnoloģiju aprobāciju privātajā sektorā un virkni citiem faktoriem. Vienlaicīgi valstī jau darbojas daudz dažādu nozaru uzņēmumi, kuri aktīvi izmanto jaunākās tehnoloģijas strādājot gan ar Latvijas diasporu, gan daļu savu darbinieku attālinātā režīmā. Lai proaktīvi virzītos uz šādām izmaiņām, nepieciešams **identificēt kādus stimulus (*incentives*) valsts var izmantot, lai tā kļūtu par izvēles vietu attālinātā darba veikšanai diasporai un remigrantiem, kā arī plašāk vērtēt galvenos šķēršļus un nepieciešamos pielāgojumus nodokļu, sociālo pabalstu, darba tirgus regulējuma un citās jomās, lai savlaicīgi adaptētos un vadītu darba tirgus transformācijas procesu.**

Balstoties uz iepriekš minēto, Diasporas Konsultatīvās Padomes (DKP) 2020. gada 6. novembra sēdē tika pieņemta rezolūcija, kura paredzēja izveidot darba grupu, kas sastāv no diasporas organizāciju, nevalstiskā un privātā sektora, kā arī atbildīgo valsts iestāžu pārstāvjiem. Darba grupas mērķis ir izstrādāt priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām un pasākumiem attālinātā darba atbalstam un atvieglošanai, kā arī tālākai integrēšanai plašākā diasporas politikas kontekstā. Lai sniegtu izpratni par minētajiem jautājumiem, LU DMPC īstenoja pētījumu, kas koncentrējas uz attālināti strādājošajiem remigrantiem un diasporas locekļiem, identificējot attālinātā darba veikšanas juridiskos, ekonomiskos un citus šķēršļus gan no darba devēja, gan darba ņēmēja perspektīvas, piedāvājot uz pierādījumiem balstītus risinājumus.

No pētnieciskā viedokļa galvenās mērķa grupas diasporas politikas kontekstā ir:

- Remigranti, kuri, dzīvojot Latvijā, strādā attālināti uzņēmumos vai organizācijās, kas neatrodas un/vai neveic darbību Latvijā;
- Diasporas locekļi, kuri strādā attālināti no ārvalstīm vai kuriem ir uzņēmumu daļas Latvijā.

Kā attālinātā darba definīcija šī pētījuma vajadzībām ir izvēlēta Darba aizsardzības likumā izmantotā termina definīcija (iekļauta ar grozījumiem likumā, kas pieņemti 03.10.2019.), kas nosaka, ka “attālinātais darbs ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic,

¹ 2002. gada Eiropas Pamatlīgums par Tāldarbu (2002 European Framework Agreement on Telework) definē attālināto darbu kā “*darba organizācijas un/vai veikšanas forma, kurā tiek izmantotas informāciju tehnoloģijas, darba līguma vai darba tiesisko attiecību kontekstā, kas var vienlaicīgi tikt veikts darba devēja piedāvātas telpās, bet tiek regulāri veikts prom no tām*”. Darba aizsardzības likuma 1. panta pirmās daļas 20. punkts izmanto līdzīgu attālinātā darba definīciju.

izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos”².

LU Diasporas un migrācijas centra pētnieku grupa pateicas visiem cilvēkiem un organizācijām, kas iesaistījās un sniedza palīdzību šā pētījuma aptauju īstenošanā, jo īpaši pētījuma dalībniekiem par intervijām un aptauju anketu aizpildīšanai veltīto laiku. Par šā ziņojuma saturu pilnībā atbildīga LU DMPC pētnieku grupa, un tas nav uzskatāms par Ārlietu ministrijas, pētījuma pasūtītājas, viedokli. Jebkuras šā ziņojuma nepilnības vai kļūdas ir pētījuma autoru atbildība.

Dati un metodoloģija

Pētījums veikts **piecos posmos**, kam katram ir noteikts uzdevums un pētnieciskie jautājumi:

1. Priekšizpēte (līdz šim pasaulē un Latvijā veikto pētījumu un politikas apskats);
2. Sekundāro (aptauju) datu analīze;
3. Darba devēju aptauja;
4. Mērķa grupu pārstāvju padziļinātas intervijas;
5. Mērķa grupu pārstāvju aptauja.

Ziņojums strukturēts atbilstoši minētajiem pētījuma posmiem. Tas noslēdzas ar integrētu visu aptaujas posmu integrētu analīzi - secinājumiem, kā arī uz tiem balstītām rekomendācijām.

Pētījuma posmi ir secīgi saistīti un viens otru papildinoši. Lai sagatavotu padziļināto interviju vadlīnijas, kā arī aptaujas anketas, bija nepieciešams gūt priekšstatu par to, kādas ir līdzšinējo pētījumu, kas pievērsušies attālinātā darba problemātikai, atziņas, kā arī dažādi politikas instrumenti un risinājumi pasaulē, kas tiek izmantoti attālinātā darba institucionālā konteksta un nosacījumu atvieglošanai. Tādēļ mūsu pētījumā veiktā priekšizpēte koncentrējas ne vien uz līdzšinējiem pētījumiem par attālināto darbu – tā iemesliem, izaicinājumiem un sekām, bet analizē arī, kādus rīcībpolitikas rīkus valstis izmanto, lai uzlabotu attālinātā darba klimatu pie sevis, vai attālinātā darba uzlabojumi veicina remigrāciju un diasporas līdzdalību darba tirgū (t.sk., vai pastāv kādi pierādījumi balstīti rīcībpolitikas rīki), kādi normatīvie akti tiek grozīti, u.tml.

Lai iegūtu informāciju par attālinātā darba veicējiem ārpus Latvijas kā arī remigrantu vidū, izmantoti **sekundārie dati, kas iegūti pētījumā “Latvijas emigrantu kopienas”** aptaujas II vilnis, kas veikts laikā no 2019. gada 24. septembra līdz 11. novembrim LZP projekta “Labklājības un sociālās integrācijas izpēte likvīdās migrācijas kontekstā: longitudinālā pieeja” (Izp-2018/1-0042) ietvaros. Aptaujā piedalījās 7702 respondenti vecumā no 15 gadiem: 6242 ārvalstīs dzīvojošie (t.sk. 334 transnacionāli, kas dzīvo vienlaikus Latvijā un ārzemēs) un 1460 remigranti. Pētījumu īstenoja Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūta pētnieku grupa I. Mieriņas vadībā. Datu iegūšanai tika izmantota interneta aptauja. Lai aptaujas datus varētu attiecināt uz visu Latvijas valstspiederīgo emigrantu kopumu, pētījumā tika izstrādāta īpaša statistisko datu svaru metodoloģija, izmantojot OECD, Eurostat, Latvijas Republikas Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes un Lielbritānijas Centrālās statistikas pārvaldes datus un daudzfaktoru datu imputāciju. Aptaujas dati ir svaroti attiecībā pret četriem emigrantu sociāli demogrāfiskajiem faktoriem – dzimumu, vecumu, izglītības līmeni un galveno valodu, papildus stratificējot visu paraugkopu pēc emigrantu mītnes valsts. Šie ir līdz šim precīzākie dati kādi pieejami par mūs interesējošajām mērķa grupām. Mērķa grupu identificēšanai izmantota apstiprinoša atbilde par pamatdarbu kā tādu kas ir “attālināts darbs uzņēmumā vai organizācijā citā valstī”. Turklāt šī informācija iegūta gan par remigrantiem (pašlaik Latvijā

² Darba aizsardzības likums. Pieņemts 20.06.2001. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>.

dzīvojošajiem), gan ārvalstīs dzīvojošajiem vai transnacionāliem, tādējādi bija iespējams nodalīt tos, kas veic attālināto darbu no Latvijas vai ārvalstīm. Kopumā aptaujāto diasporas pārstāvju vidū attālinātu darbu uzņēmumam vai organizācijai citā valstī veica 162 cilvēki jeb 3.8% no visiem. Remigrantu vidū attālinātu darbu uzņēmumam vai organizācijai citā valstī veica 46 cilvēki jeb 4.3% no visiem³.

Sekundāro datu analīze palīdz iegūt priekšstatu par to: kas ir tie kas strādā attālināti? Kas noved pie attālinātā darba vai veicina to (t.sk. vai attālinātais darbs ir sākts pirms aizbraukšanas vai pēc)? Kāds ir attālinātā darba raksturojums? Vai attālināti strādājošie remigranti un diaspora biežāk strādā virsstundas/ daudz stundas? Vai attālināti strādājošie saņem augstāku atalgojumu, vai ir augstāk izglītoti un kvalificēti? Vai attālināti nodarbinātie remigranti biežāk dzīvo ārpus urbāniem centriem? Vai attālināti nodarbinātie remigranti un diaspora daudz biežāk strādā privātajā sektorā? Kādās nozarēs? Kādi ir ieguvumi vai zaudējumi no attālinātā darba strādājošajiem? Cik lielā mērā attālinātie darbinieki jūtas piesaistīti Latvijai? Vai pāreja uz darbu attālinātā režīmā veicina vēlmi atgriezties Latvijā? Kopumā, cik reāli ir atgriezt viņus Latvijā pavisam, un kā?

Lai iegūtu informāciju par darba devēju saskarsmi un attieksmi pret attālināto darbu, tika veikta **reprezentatīva Latvijas darba devēju aptauja**, kuru īstenoja pētījumu centrs SKDS un kas tika finansēta no Baltijas pētniecības programmas projekta "The Economic Integration of the Nordic-Baltic Region through Labour, Innovation, Investments and Trade (LIFT)"⁴ līdzekļiem (Hazans & Mieriņa 2021). Respondentu atlase tika īstenota, piemērojot vairākpakāpju kvotu izlasi, ievērojot uzņēmumu dalījumu nozarēs pēc NACE kodiem, t.i., nosakot kvotu lielumu proporcionāli nozares ieguldījumam Latvijas iekšzemes kopprodukta veidošanā. Aptauja īstenoja divos soļos:

1. Vispirms tika kontaktēti uzņēmumi, kuri piedalījušies iepriekšējās uzņēmēju aptaujās (CAWI metode jeb Interneta aptauja, 26.02.2021. līdz 04.03.2021.),
2. pēc tam - uzņēmumi no Centrālās Statistikas Pārvaldes (CSP) datu bāzes un publiski pieejamām uzņēmumu datu bāzēm (CATI jeb telefonintervijas, 03.03.2021. līdz 25.03.2021).

Aptaujā nav iekļauti uzņēmumi un iestādes, kas darbojas nozarē (O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana, (T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un (U) Ārpus teritoriālo organizāciju un institūciju darbība.

Sasniegtais izlases apjoms: 750 respondenti. Kopējais pētījuma norises laiks: 26.02.2021.-25.03.2021.

Dati analizēti programmā SPSS 21, un atšķirību starp grupām statistiskā nozīmība testēta, izmantojot hi-kvadrāta statistiku kā arī izkliedes analīzi (ANOVA).

Darba devēju aptaujas ietvaros noskaidrots: kāds ir darba devēju digitalizācijas līmenis? Vai uzņēmums nodarbina attālināti cilvēkus, kas pastāvīgi dzīvo ārpus Latvijas? Kādi ir galvenie izaicinājumi, nodarbinot šādus darbiniekus attālināti? Kur attālināti nodarbinātie diasporas pārstāvji maksā nodokļus un ir sociāli apdrošināti? Vai būtu interese nodarbināt (vairāk) diasporas pārstāvjus attālināti? Kas to atvieglotu/ palīdzētu vai kas - traucē?

³ Runājot par remigrantiem, jāizvairās no šo skaitļu salīdzināšanas ar oficiālajā statistikā pieejamajiem datiem, ņemot vērā, ka aptauja koncentrējas nevis uz attālinātu darbu kopumā, bet **pārrobežu** attālinātu darbu. Var pieņemt, ka remigrantu skaits, kas strādā attālinātu darbu Latvijā, tostarp pirms-pandēmijas apstākļos, varēja būt ievērojami lielāks.

⁴ Līguma nr. S-BMT-21-7 (LT08-2-LMT-K-01-070).

1.tabula. Latvijas uzņēmēju aptaujas tehniskā informācija

MĒRĶA GRUPAS	Uzņēmumi atbilstoši NACE 2 kodiem	Plānotās kvotas**	Sasniegtās kvotas		
				No tām	
				CAWI	CATI
	A	32	32	24	8
	B	4	4	2	2
	C	98	98	42	56
	D	22	22	5	17
	E	7	7	2	5
	F	48	48	17	31
	G	117	117	38	79
	H	73	73	28	45
	I	16	16	4	12
	J	43	43	23	20
	K	32	32	8	24
	L	102	102	26	76
	M	38	38	23	15
	N	25	25	11	14
	P	40	40	21	19
	Q	29	29	12	17
	R	17	17	10	7
	S	7	7	5	2
	Kopā	750	750	301	449

Lai iegūtu padziļinātu izpratni par attālināti strādājošo Latvijas remigrantu un diasporas pārstāvju motivāciju, domāšanas veidu un vajadzībām saistībā ar attālinātā darba veikšanu, pētījuma ietvaros veiktas **padziļinātās intervijas ar mērķa grupas pārstāvjiem**. Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju analīze sniedz atbildes uz vairākiem būtiskiem jautājumiem par attālināto darbu. Pirmkārt, tās raksturo tos faktorus, kas sekmējuši intervēto izvēli strādāt attālināti. Otrkārt, tās ļauj gūt dziļāku priekšstatu par to, kas motivē vai apgrūtina attālinātā darba veikšanu, sniedzot atbildi uz to, vai šāda darba forma veicina vai, tieši pretēji, mazina vēlmi atgriezties Latvijā. Ņemot vērā, ka darbs pāri robežām ir saistīts ar dažādiem izaicinājumiem, pētījums atklāj pārrobežu attālinātā darba veicēju pieredzi un priekšstatus par šī darba formas specifiku: darba laika organizāciju, izpratni un grūtībām saistībā ar nodokļiem un sabiedrisko pakalpojumu saņemšanu, kā arī to, kā mērķa grupas pārstāvji šīs grūtības risina.

Pētījuma veikšanai atbilstoši pētījuma uzdevumiem tika izstrādātas detalizētas kvalitatīvo interviju vadlīnijas (skatīt Pielikumā A). Daļēji strukturētās kvalitatīvās intervijas ar mērķa grupas pārstāvjiem tika veiktas laikā no 2021. gada 7. jūnija līdz 3. augustam. Visi interviju dalībnieki par dalību intervijās parakstīja rakstisku piekrišanu. Interviju audiofaili tika transkribēti. Interviju datu analīzes laikā tika veikta tematiskā kodēšana.

Ziņojuma empīrisko datu pamatā ir 23 intervijas, kas veiktas ar attālinātā darba veicējiem. Pētījuma sākumā tika noteiktas divas daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju mērķa grupas: (1) attālinātā darba veicēji, kas ir atgriezušies Latvijā, bet veic attālinātu darbu darba devējam ārzemēs; un (2) attālinātā darba veicēji, kas dzīvo ārzemēs un veic attālinātu darbu Latvijā vai citā valstī. Pētījuma rezultāti atklāj,

ka realitātē starp šīm divām mērķa grupām ir sarežģīti novilkt skaidras robežas, jo Latvijas iedzīvotāju migrācija ir ļoti plūstoša, un cilvēku situācijas ir ļoti mainīgas. Pēkšņi kāds emigrants, neskatoties uz vēlmi dzīvot ārzemēs, tomēr nolemj atgriezties, piemēram, Covid-19 pandēmijas dēļ. Citā gadījumā attālinātais darbs tomēr ir saistīts arī ar regulāru došanos pie darba devēja ārzemēs, bet šo svārstmigrācijas iespēju ir samazinājuši ar Covid-19 pandēmiju saistītie ierobežojumi. Vēl citos gadījumos atgriešanās Latvijā ir saistīta ar ģimenes locekļiem vai dzīves partneriem. Tādēļ skaidri nodalīt, kuros gadījumos konkrētais interviju dalībnieks ir uzskatāms par remigrantu un kuros – par emigrantu, nemaz nav iespējams. Tomēr visus interviju dalībniekus vieno tas, ka viņi ir attālinātā darba veicēji un viņiem ir viedoklis par attālinātā darba priekšrocībām un trūkumiem.

Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju dalībnieku vidū ir 10 sievietes un 13 vīrieši. Viņu attālinātā darba vai emigrācijas valstis ir Lielbritānija, Francija, Vācija, Zviedrija, Dānija, Grieķija, Spānija, Beļģija, Nīderlande, Šveice, Norvēģija, Bulgārija, ASV, Kanāda, Austrālija un citas. Vairāki no attālinātā darba veicējiem sniedz savus pakalpojumus vairākās valstīs. Trīs no intervijām notika krievu valodā, pārējās intervijas tika veiktas latviski. Interviju dalībnieki pārstāv tādas jomas kā datorzinības, programmēšana, tūrisms, tulkošana, pētniecība, komunikācija, arhitektūra, NVO projekti, biznesa administrācija, biznesa analītika, pārdošana, projektu vadīšana un citas.

Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju dalībnieki gandrīz visi ir ar ilgstošu attālinātā darba pieredzi, kas iegūta vēl pirms Covid-19 pandēmijas ierobežojumiem un attālinātā darba praksi Covid-19 laikā. Garākā intervija ilga 73 minūtes, bet īsākā 23 minūtes, vidējais interviju ilgums ir 48 minūtes.

Tekstā izmantotie daļēji strukturēto interviju citāti ir anonimizēti un nedaudz rediģēti, lai atbilstu latviešu valodas literārajām prasībām un būtu saturiski saprotami, nezinot visu intervijas kontekstu.

2. tabula. Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju dalībnieku raksturojums

Nr.	Emigrācijas/ nodarbinātības valstis	Nozare, profesija	Statuss	Dzimums	Izglītība	Attālinātā darba pieredze
1.	Lielbritānija	IT konsultants	Remigrants	vīrietis	Nepabeigta augstākā	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
2.	Grieķija, Vācija	Ekonomiste, NVO projekti	Emigrante	sieviete	Doktora grāds	Strādā attālināti no Grieķijas uz Latviju
3.	Zviedrija	Datorzinības, programmēšana	Svārstmigrācija	vīrietis	Bakalaura grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
4.	Spānija	Tūrisms, tūroperators	Svārstmigrācija	vīrietis	Bakalaura grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
5.	Lielbritānija	Tulkošana	Remigrants	vīrietis	Maģistra grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
6.	Beļģija, Nīderlande	Projektu darbs pētniecībā	Remigrants	sieviete	Maģistra grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
7.	Zviedrija	Analītiķe, pētniece	Dzīvo gan Zviedrijā, gan Latvijā	sieviete	Doktora grāds	Strādā gan uz vietas Zviedrijā, gan attālināti no Zviedrijas uz Latviju
8.	Vācija	Biznesa administrācija IT jomā	Remigrante	sieviete	Bakalaura grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
9.	ASV	Konsultants enerģētikā	Remigrants	vīrietis	Maģistra grāds	Strādā gan uz vietas Latvijā, gan attālināti no Latvijas uz ārzemēm

10.	Norvēģija, Kanāda	IT, programmētājs, tehniskais vadītājs	Dzīvo strādā ārzemēs, LV, nav dzīvojis ārzemēs vispār	vīrietis	Maģistra grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
11.	Beļģija, Francija, Zviedrija	Komunikāciju konsultante	Remigrante	sieviete	Maģistra grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
12.	Vācija	Komeriālā biznesa analītika	Svārstmigrācija	sieviete	Maģistra grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
13.	Lielbritānija, Beļģija, Ukraina, Ķīna, Indija, Taizeme, Bulgārija	Mūzikis, investors ar kriptovalūtām	Svārstmigrācija	vīrietis	Nepabeigta augstākā	Strādā attālināti no Bulgārijas, globāli sadarbības tīkli
14.	Dānija, Ēģipte, Ķīna	Projektu vadīšana	Remigrants	vīrietis	Nepabeigta augstākā	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
15.	Lielbritānija	Arhitekta	Remigrante	sieviete	Maģistra grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
16.	Malta, Kipra	Mārketinga	Emigrants	vīrietis	Nepabeigta augstākā	Strādā attālināti Maltā
17.	Spānija	Tulkošana	Emigrante	sieviete	Bakalaura grāds	Strādā attālināti Spānijā
18.	Krievija	Inženieris	Emigrants	vīrietis	Bakalaura grāds	Strādā attālināti Krievijā
19.	Austrālija	Inženierzinātnes	Remigrants	vīrietis	Bakalaura grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
20.	Šveice, Lielbritānija	Datorzinības, programmēšana	Remigrants	vīrietis	Bakalaura grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
21.	Vācija	Komunikāciju dizainere	Emigrante	sieviete	Bakalaura grāds	Strādā gan uz vietas Vācijā, gan attālināti no Vācijas uz Latviju
22.	Lielbritānija	Programmatūras inženieris	Remigrants	vīrietis	Bakalaura grāds	Strādā attālināti no Latvijas uz ārzemēm
23.	Beļģija	Pārdošanas speciāliste	Emigrante	sieviete	Maģistra grāds	Strādā attālināti no Beļģijas uz Latviju

Pēdējā pētījuma posmā īstenota **kvantitatīva mērķa grupas aptauja**. Kvantitatīvi apzinot pietiekoši lielu remigrantu un diasporas pārstāvju skaitu, tā ļauj iegūt statistiski pamatotu informāciju par mērķa grupas situāciju un attieksmēm. Aptauja palīdz atbildēt uz jautājumiem: Kad remigranti un diaspora uzsākuši darbu attālināti? Kādas priekšrocības remigranti, kuri strādā attālināti ārvalstīs saskata attālinātā darba veikšanai Latvijā? Kādi ir galvenie izaicinājumi remigrantiem, kuri strādā attālināti ārvalstīs / diasporas pārstāvjiem, kuri strādā attālinātu darbu Latvijā? Vai remigranti, kas strādā attālināti, saņem vairāk nekā citi šai pašā jomā/profesijā strādājošie Latvijā? Kādu darba laiku diaspora un remigranti strādā attālināti? Kā remigranti, kuri strādā attālināti ārvalstīs, patērē publiskos pakalpojumus Latvijā un kāpēc? Kāds ir diasporas, kas attālināti strādā Latvijā novērtējums par digitālo publisko pakalpojumu pieejamību Latvijā? Kā vērtē institucionālo vidi, darba devēju digitalizācijas līmeni? Vai diasporas pārstāvjiem, kuri var veikt darbu attālināti, ir interese iesaistīties Latvijas darba tirgū attālināti un kāpēc? Vai attālināti strādājošie remigranti un diaspora saskaras ar neskaidrībām par nodokļu nomaksu? Vai attālināti nodarbinātie remigranti saņem ir iekļauti Latvijas sociālās apdrošināšanas sistēmā? Kāpēc attālināti nodarbinātā diaspora (citā valstī) strādā citā valstī, nevis Latvijā?

Lielākais izaicinājums diasporas pētījumu īstenošanā ir iespējas sasniegt pētījuma mērķa grupas pārstāvjus, lai uzaicinātu viņus piedalīties pētījumā, kā arī nodrošināt izlasi, kas adekvāti reprezentētu mērķa grupas pēc galvenajiem sociāli-demogrāfiskajiem parametriem

(reprezentativitāti). Vienkārši meklējot kontaktus, izmantojot uzsaukumus sociālajos tīklos vai personīgos kontaktus, rada risku novest pie ievērojamām izlases nobīdēm un tātad – neuzticama rezultāta. Šajā pētījumā izmantota unikālā LU migrācijas pētnieku rīcībā esošā datu bāze ar ārpus Latvijas dzīvojošo latviešu un Latvijas valsts piederīgo, kas piekrituši piedalīties turpmākos pētījumos, e-pasta adresēm, kas ļauj sazināties un uzaicināt piedalīties aptaujā uzreiz vairāk nekā 7000 cilvēku. Savu kontaktinformāciju iepriekšējo aptauju ietvaros atstājuši ļoti dažādu demogrāfisko grupu pārstāvji, tostarp gan vecās, gan jaunās diasporas pārstāvji, gan latvieši, gan citu tautību emigranti, kuru pietiekamu pārstāvēniecību izlasē citādi nodrošināt būtu grūti.

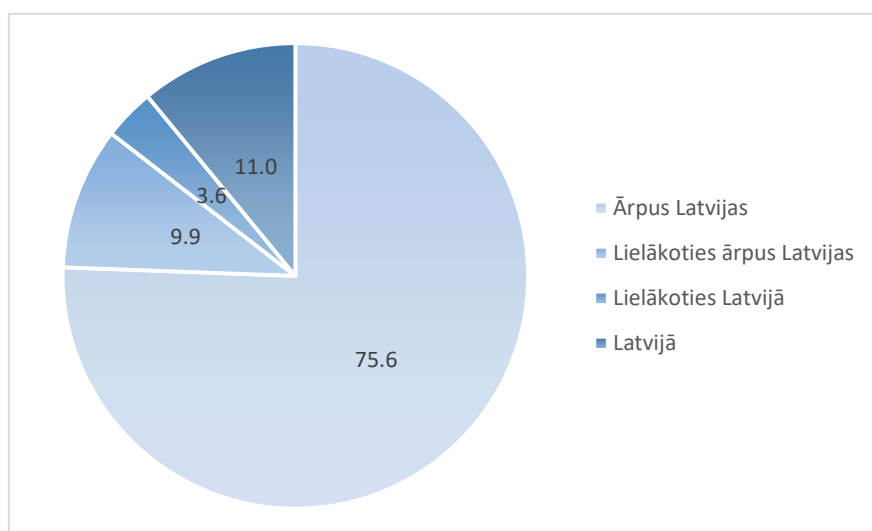
Papildus, lai paplašinātu respondentu loku, veikta respondentu rekrutācijas sadarbības partneru (Ārlietu ministrijas, LIAA, APPL u.c.) mājas lapās un sociālajos tīklos, kā arī ar mērķētām Facebook reklāmām.

Aptaujā tika lūgti piedalīties:

1. tie ārvalstīs dzīvojošie un remigranti, kuri jau šobrīd strādā attālināti vai no mājām (neatkarīgi no tā, kurā valstī) vai,
2. kuru darba specifika ļautu veikt darbu pilnībā vai daļēji attālināti vai bez piesaistes konkrētai vietai.
3. Aptauja norisinājās no 2021.gada 10.septembrim līdz 24.septembrim. Kopumā pētījumā piedalījās un savu viedokli pauda 647 respondenti, tostarp 559 attālināti strādājošie, kuri šobrīd dzīvo ārvalstīs un 88, kuri šobrīd dzīvo Latvijā.
4. Informācijas apstrāde nodrošināta, izmantojot IBM SPSS Statistics 22 un MS Excel.

Attālināti strādājošo mērķa grupas aptaujā kopumā piedalījās 647 respondenti, no kuriem 76% dzīvo ārpus Latvijas, bet 11% pastāvīgi dzīvo Latvijā. Vēl 10% respondentu norādīja, ka viņi lielākoties dzīvo ārpus Latvijas, savukārt to īpatsvars, kuri lielākoties dzīvo Latvijā, norādīja 3% respondentu (1. attēls).

1. attēls. Respondentu dalījums atbilstoši dzīves vietai (%)



Kopumā aptaujā piedalījās diasporas pārstāvji no 54 valstīm, bet daudzas no tām pārstāv tikai daži vai pat viens cilvēks (respondentu skaitu katrā valstī skatīt Pielikumā B). Uzskatāmībai un arī analīzes nolūkos, respondentu, kuri nedzīvo Latvijā (n=559) jeb diasporas pārstāvju dzīvesvietu sadalījums sniegts pa valstu grupām: 30,8% (172 respondenti) pašlaik dzīvo Rietumeiropas valstīs, izņemot Apvienoto Karalisti, kurā dzīvo 18,4% no diasporas respondentiem (3. tabula). Trešā lielākā grupa respondentu dzīvo Ziemeļvalstīs, un tie veido 14,8%. Savukārt 10,7% no ārvalstīs dzīvojošajiem, šobrīd

pārstāv ASV, Kanādu un Austrāliju. Salīdzinoši mazāks skaits – 7,5% (42) šobrīd dzīvo Austrumeiropas valstīs. Tāpat skaitliski neliela ir respondentu daļa, kuri dzīvo Dienvideiropas valstīs – 6,8% un Neatkarīgo Valstu Sadraudzības (NVS) valstīs, Gruzijā, Ukrainā vai Izraēlā – 6,6%. Pārējie – 4,3% pārstāv atsevišķas valstis dažādās pasaules daļās. Latvijā dzīvojošie attālinātā darba veicēji, kuri galvenokārt ir no remigrantu grupas, izlasē pārstāvēti ievērojami mazāk (n=88).

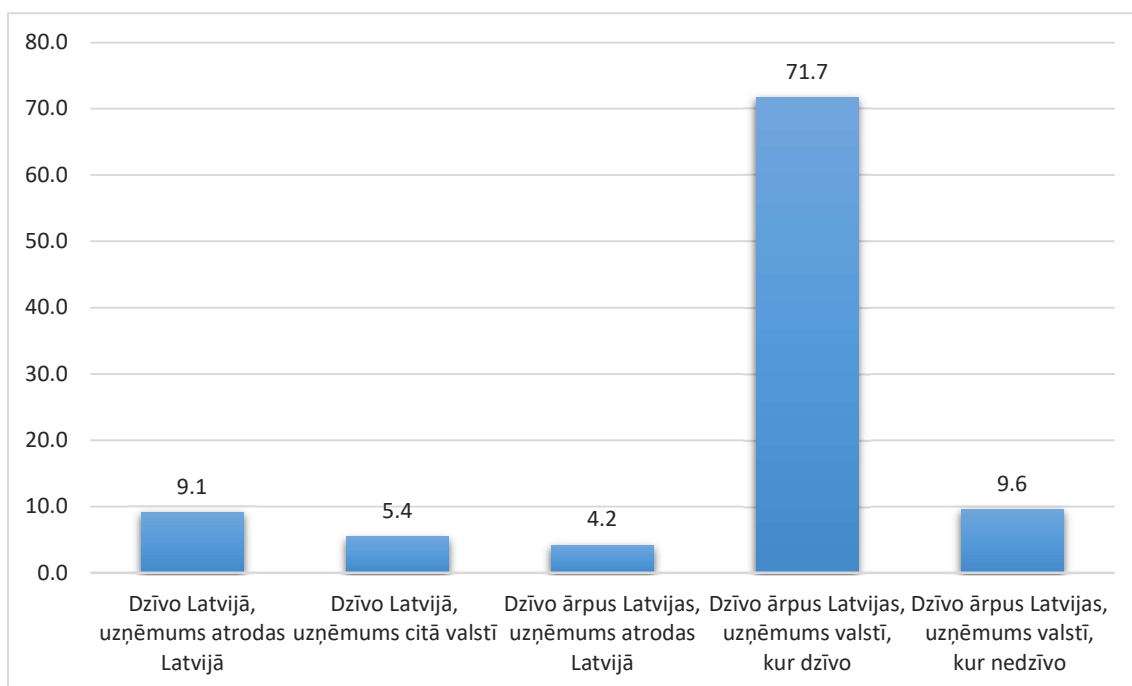
3.tabula. Diasporas respondentu sadalījums pēc dzīves vietas: valstu grupas

Valstis vai valstu grupa	Respondentu skaits	Respondentu īpatsvars %
Apvienotā Karaliste	103	18,4
ASV, Kanāda un Austrālija	60	10,7
Rietumeiropa (izņemot Apvienoto Karalisti)	172	30,8
Ziemeļvalstis	83	14,8
Dienvideiropa	38	6,8
Eiropas Savienības austrumu daļa	42	7,5
NVS, Gruzija, Ukraina, Izraēla	37	6,6
Pārējās valstis	24	4,3
Kopā:	559	100,0

Raksturojot aptaujas mērķa grupu pēc sociāli demogrāfiskiem rādītājiem, kā tas ierasts tiešsaistes aptaujās, aktīvākas ir bijušas sievietes, kuras veido 72% no respondentu kopskaita, vīrieši atbilstoši – 28%. No tiem, kas norādījuši savu tautību, absolūtais vairākums ir latvieši (90%) un tikai 10% ir citu tautību pārstāvji. 88% respondentu ir dzimuši Latvijā, 12% citā valstī, bet visiem respondentiem ir Latvijas pilsonība (jāpiebilst gan, ka 15% uz pēdējo jautājumu nav vēlējušies sniegt atbildi).

Raksturojot aptaujāto kopumu pēc respondenta paša dzīvesvietas un uzņēmuma vai organizācijas, kurā viņš attālināti strādā, atrašanās vietas, veidojas piecas tipoloģiskas grupas, kuras atspoguļotas zemāk redzamajā attēlā. Pārliecinoši lielāko grupu veido (78%) veido ārpus Latvijas dzīvojošie respondenti, kuru darbavieta (uzņēmums, organizācija) atrodas viņu mītnes zemē – tajā pašā valstī (2. attēls). Pārējo četru grupu īpatsvars izlasē ir ievērojami mazāks. 9,6% diasporas pārstāvju norādījuši, ka uzņēmums, kurā tie strādā, atrodas vēl citā valstī (ne mītnes zemē, ne Latvijā) vai arī tā ir starptautiska platforma (piem., YouTube). Remigrantu grupa, kuri dzīvo Latvijā un arī ir nodarbināti Latvijas uzņēmumā, veido 9,1%. Ļoti neliela daļa (5,4%) ir Latvijā dzīvojošie respondenti, kuri attālināti nodarbināti uzņēmumā, kas atrodas citā valstī, un tikpat neliela (4,2%) ir to diasporas pārstāvju grupa, kuri dzīvojot ārvalstīs strādā kādā Latvijas uzņēmumā vai organizācijā. Tomēr jāatzīmē, ka pēc aptaujas respondentu sadalījuma grupās nav iespējams izdarīt secinājumus par to, kāda veida attālināti nodarbināto principā ir vairāk. Situācija izlasē drīzāk atspoguļo rekrutācijas avotu specifiku, konkrēti, to, ka galvenajā izmantotajā rekrutācijas kanālā – LU emigrantu un remigrantu datu bāzē – ir ievērojami lielāks skaits emigrantu nekā remigrantu.

2. attēls. Respondentu grupas: dzīvesvieta un uzņēmuma atrašanās vietas (%)



Priekšizpēte

Jēdzienu definīcijas

Saistībā ar attālināto darbu starptautiskos avotos, politikas dokumentos un zinātniskā literatūrā tiek minēti dažādi koncepti, kas bieži ir saistīti, tomēr katrs ietver savu specifiku: **attālinātais darbs** (angliski: *remote work*) un **tāldarbs** (angliski: *telework*). Interneta materiāli, kas saistīti ar šiem jēdzieniem, pārsvarā apraksta situācijas, kurās darba devējs un darba ņēmējs atrodas vienā valstī.

1. **Attālinātais darbs:** Latvijas politikas dokumentos attālinātais darbs definēts sekojoši: “tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos” (Darba aizsardzības likuma 20. punkts)
2. **Tāldarbs jeb Teledarbs:** Latviešu valodā pieejamā informācija min jēdzienu “teledarbs” jau 2002. gadā, kad Eiropas Sociālie partneri parakstīja Eiropas Pamat nolīgums par Tāldarbu (2002 *European Framework Agreement on Telework*). Darba aizsardzības likuma 1. panta pirmās daļas 20. punkts definē attālināto darbu kā “*darba organizācijas un/vai veikšanas forma, kurā tiek izmantotas informāciju tehnoloģijas, darba līguma vai darba tiesisko attiecību kontekstā, kas var vienlaicīgi tikt veikts darba devēja piedāvātās telpās, bet tiek regulāri veikts prom no tām*”. Vienlaicīgi dokumentā noteikts, ka par attālināto darbu šī likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.
3. Pamat nolīgumā norādīts, ka teledarbs saistīts tieši ar informācijas tehnoloģiju izmantošanu: “*Teledarbs ir tāda darba organizācijas un/vai izpildes forma, kad darbinieks*

darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus šīm telpām, izmantojot informācijas tehnoloģijas.” (Eiropas Sociālo partneru pamat nolīgums par teledarbu, 2002)

Apskatot attālinātā darba veikšanas veidus, tiek runāts par diviem dažādiem risinājumiem: **Homeworking** (darbinieks veic darbu no mājām) un **Hub-working** (darbinieks veic darbu no ofisa telpām citur (*coworking space*)) (Government of Ireland, 2019).

Galvenie jēdzieni, kas raksturo cilvēkus, kuri veic attālināto darbu pāri robežām, ir: **Pārrobežu darba ņēmējs** (angliski – *Cross-border worker/commuter*, vai *frontier worker*) un **digitālais nomads** (*digital nomad*).

1. Pārrobežu darba ņēmējs⁵ (**cross-border worker/cross-border commute**): Persona, kas strādā kā darbinieks vai pašnodarbināta persona vienā ES dalībvalstī, bet ir atzīta kā dzīvojoša citā (kaimiņu) ES dalībvalstī. Latviešu valodā -
2. Pārrobežu darba ņēmējs (**frontier worker**): ES kontekstā darba ņēmējs, kurš ir nodarbināts ES dalībvalsts pierobežā, bet kurš katru dienu vai vismaz reizi nedēļā atgriežas tās kaimiņvalsts pierobežas zonā, kurā viņi dzīvo un kuras valstspiederīgie ir.⁶
3. **Digitālais nomads (Digital nomad)**: mobilo profesionāļu kategorija, kuri savu darbu veic attālināti no jebkuras vietas pasaulē, izmantojot digitālās tehnoloģijas, "digitālais nomadisms" attiecas uz no dzīvesvietas neatkarīgu dzīvesveidu, kuru piekopj šie ļoti mobilie profesionāļi (Hannonen, 2020).

Attālinātā darba attīstības tendences

Cik izplatīts ir attālinātais darbs?

Pirms Covid-19 pandēmijas sākuma attālinātais darbs bija izplatīts samērā maz – 2019. gadā Amerikas Savienotajās Valstīs (turpmāk - ASV) attālināti strādāja 12% strādājošo (MBO partners, 2019), Lielbritānijā 6% (Watson, 2020), bet Eiropas Savienībā (turpmāk - ES) - tikai 5% strādājošo (Eurostat, 2020).

Atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk – CSP) datiem, Latvijā 2020. gada 2. ceturksnī 18,3% no kopējā darba spēka bija nodarbināti attālināti – ievērojami vairāk par 2017. gadā CVMarket aptaujā konstatētajiem 5% no visiem darba ņēmējiem (Muižarājs, 2020). Citu aptauju dati (Kruks et al., 2020) sniedz vēl augstāku attālinātā darba novērtējumu, norādot, ka uz 2020. gada vasaras periodu pilnīgu vai daļēju attālināto darbu bija piekopus 31% strādājošo. Vienlaicīgi 73% no CVMarket aptaujas respondentiem norādīja, ka vēlētos strādāt attālināti, pretstatā 22%, kas to nevēlētos (CVMarket, 2017). Tas liecina par daudz lielāku attālinātā darba potenciālu, tiklīdz darba devēji būs tam tehnoloģiski gatavi (Muižarājs, 2020). Pētījumi liecina, ka nereti attālinātais darbs tiek veikts vienlaikus ar darbu klātienē, proti, dažas dienas nedēļā darba ņēmēji strādā no biroja, savukārt citas – attālināti. Tā, piemēram, 2020. gadā veiktajā globālajā aptaujā *State of Remote Work*, tikai 57% attālināti strādājošo norādīja, ka attālināti strādā 100% sava darba laika un vēl 16.5% - 76%-99% darba laika (*State of Remote Work*, 2020).

2019. gada LU Filozofijas un socioloģijas institūta pētījumā Labklājības un sociālās integrācijas izpēte likvidās migrācijas kontekstā: longitudinālā pieeja, kurā piedalījās 6242 emigranti un 1460 remigranti, konstatēts, ka starp strādājošajiem remigrantiem, 4,3% veic attālinātu darbu uzņēmumam vai organizācijai citā valstī. Tomēr jāizvairās no šo skaitļu salīdzināšanas ar oficiālajā statistikā

⁵ https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/cross-border-worker_en

⁶ https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search/frontier-worker_en

pieejamajiem datiem, ņemot vērā, ka aptauja koncentrējas nevis uz attālinātu darbu kopumā, bet *pārrobežu* attālinātu darbu. Var pieņemt, ka remigrantu skaits, kas strādā attālinātu darbu Latvijā, tostarp pirms-pandēmijas apstākļos, varēja būt ievērojami lielāks (Mieriņa, 2021).

Šajā pētījumā arī konstatēts, ka starp strādājošajiem Latvijas emigrantiem 3,8% veic attālināto darbu uzņēmumam vai organizācijai kādā citā valstī. Tomēr Latvijas uzņēmumā strādā tikai 10% šobrīd attālināti nodarbināto diasporas pārstāvju, bet Latvijas valsts vai pašvaldību iestādēs – pavisam neliels skaits šīs grupas pārstāvju (<1%). Tas liecina, ka, neraugoties uz to, ka šie speciālisti var veikt un veic savus pienākumus attālināti, tikai retais savas zināšanas investē Latvijas uzņēmumos un iestādēs (Mieriņa, 2021). Uzlabojot attālinātā darba veikšanas priekšnoteikumus, pastāv būtiskas iespējas Latvijai piesaistīt papildus piesaistīt personas, kuras jau strādā attālināti no citas valsts. M. Hazana 2020. gada pētījumā *Diasporas apjoma novērtējums*, secināts, ka diasporā mājo aptuveni 500,000 Latvijas valstspiederīgo, Latvijas izcelsmes cilvēki vai latvieši (Hazans, 2019). Ja attālinātā darba atvieglojumu rezultātā izdotos piesaistīt kaut vai tikai 1% no diasporas, tas absolūtos skaitļos nozīmētu, ka Latvijā atgrieztos aptuveni 5,000 kvalificētu speciālistu. Šo speciālistu remigrācija, savukārt, veicinātu multiplikatora efektu uz darba vietu skaitu, jo atsevišķi pētījumi liecina, ka katra augsti kvalificēta persona vienlaicīgi rada nepieciešamību pēc vēl piecām citām darba vietām, galvenokārt, pakalpojumu sektorā (Muižarājs, 2020).

Lai arī visaptverošu pētījumu par diasporas iesaisti Latvijas darba tirgū attālinātā darba kontekstā nav, augstāk minētais pētījums atklāj, ka 1,9% diasporas pārstāvju ir pamatdarbs vai papildus darbs Latvijā (Mieriņa, 2021). Šis salīdzinoši nelielais īpatsvars sniedz papildus pierādījumus tam, ka pastāv būtiskas iespējas uzlabot diasporas iesaisti Latvijas darba tirgū, kura, iespējams, nezina par iespējām strādāt attālināti Latvijā, nevēlas to darīt, vai pastāv virkne citu šķēršļu, kas attur no šāda darba veikšanas.

Pēdējā laika tendences

Lai gan par attālināto darbu pēdējā laikā pierasts runāt kontekstā ar Covid-19 pandēmiju, pētījumi pasaulē liecina, ka tā pieaugums sākās jau pirms pandēmijas. Jau pirms pandēmijas tika runāts par virtuālām kopienām (*virtual teams*) un iespēju uzņēmumiem veidot darba grupu no darbiniekiem visā pasaulē, vienīgais nosacījums bija interneta savienojumu uztveroša ierīce un pats internets (Žukovska, 2021).

Taču tieši Covid-19 pandēmijas laikā noteiktie saskarsmes ierobežojumi veicināja strauju darba ņēmēju pāreju uz attālināto darbu. Valdības visā pasaulē aicināja darbiniekus iespēju robežās strādāt no mājām, un uzņēmumi meklēja iespējas šīs prasības ievērot. Līdz ar attālinātā darba ienākšanu uzņēmumā, pieauga digitalizācijas un informācijas tehnoloģiju izmantošana uzņēmumos un mājāsaimniecībās. Tā, piemēram, Latvijā pirms pandēmijas 2018.gadā 81,6% Latvijas iedzīvotāju aktīvi lietoja internetu, bet 2020.gadā Internetu lietojošo mājāsaimniecību skaits pieauga līdz 89,7% (CSP, 2020). Pandēmija paātrināja darba vides izmaiņas, kuras bija jau sākušās pirms pandēmijas (Kniffin et al., 2020) - tā veicināja ne vien tehnoloģiju izmantošanu un uzņēmumu digitalizāciju kopumā, bet arī pāreju uz jauniem darba ieradumiem. Aptaujas liecina, ka Latvijā pandēmijas laikā 32% cilvēku sāka strādāt attālināti (Kantar, 2020). Lai gan šīs izmaiņas nereti tiek pasniegtas kā īstermiņa vai vidēja termiņa pandēmijas adaptācijas mehānisms, uzņēmēju aptaujas un arvien jaunu digitālu tehnoloģiju un rīku adaptācija liecina, ka arī pēc pandēmijas nozīmīga daļa uzņēmumu turpinās vismaz daļēji strādāt attālinātā režīmā (Kniffin et al., 2020; Okwuosa, 2020; Kruks et al., 2020). Sagaidāms, ka būs uzlabota IT sistēmu drošība, iegūtas atbilstošas prasmes dažādu rīku lietošanā, mazinājušies kultūras šķēršļi, proti, transformējusies darba devēju attieksme pret attālināti strādājošajiem, vairota uzticēšanās un, visbeidzot, mazinājušies sociālie šķēršļi, jo gan darba devēji, gan darba ņēmēji jau būs pieredzējuši šāda darba veida priekšrocības (Kruks et al., 2020). Kopumā ilgtermiņā ievērojami mazināsies cilvēku skaits, kuri pilnu laiku strādā noteiktā darba vietā vai valstī. Minētie darba tirgus

transformācijas procesi rada iespējas Latvijas darba tirgum piesaistīt ievērojamu skaitu ārvalstu kvalificētā darba spēka, tostarp:

- 1) Latvijas izcelsmes cilvēkus, kuri dažādu iemeslu dēļ dzīvo ārvalstīs, taču būtu gatavi strādāt attālināti uzņēmumiem Latvijā, kā arī
- 2) tos, kuri strādā ārpus Latvijas, taču par savu dzīves vietu varētu izvēlēties Latviju.

Viens no Diasporas likumā minētajiem diasporas politikas uzdevumiem ir *“veicināt diasporas iesaisti Latvijas tautsaimniecības attīstībā un veicināšanā”* (Diasporas likums, 2018). Likumdošanas pilnveidošana, kas risinātu ar pārrobežu attālināto darbu saistītos ierobežojumus un mīkstinātu barjeras, palīdzētu īstenot šo uzdevumu, turklāt atvieglotu diasporas locekļu atgriešanos vai pārcelšanos uz Latviju, atbilstoši likuma 15.pantam. Tādējādi tiktu īstenots iekļaušanas princips - veicināti tādi apstākļi, kuros diasporas locekļiem, kuri to vēlas, ir iespēja atgriezties vai pārcelties uz pastāvīgu dzīvi Latvijā (Diasporas likums, 2018). Radot priekšnoteikumus vienkāršotai, ērtai un izdevīgai attālinātā darba veikšanai Latvijā, rodas iespēja ievērojami paātrināt remigrācijas procesu, jo personas, strādājot attālināti no Latvijas savās iepriekšējās mītnes zemēs esošos uzņēmumos, var turpināt saņemt konkurētspējīgu starptautisku atalgojumu, atrodoties savu ģimeņu un draugu lokā un sūtot savus bērnus skolās Latvijā. Vienlaicīgi šādā veidā iespējams Latvijā atgriezt plašāku skaitu emigrējošo talantu un veicināt to ieņēmumu ieplūšanu valsts ekonomikā (Muižarājs, 2021).

Tomēr jāatzīmē, ka CSP dati norāda uz zināmu sezonālu attālinātā darba dinamiku, kas visticamāk saistīta ar Covid-19 izplatības mazināšanos vasaras mēnešos. 2020. gada aprīlī, attālināto darbu varēja veikt 27,4% darbinieki, bet faktiski attālināti bija nodarbināti 22% darbinieku vecuma grupā no 15 – 74 gadiem. Maijā attālināti varēja strādāt 24% darba ņēmēju, savukārt 18,2% darba ņēmēju to arī darīja. Jūlijā attālināti strādāt varēja 21% darbinieku, savukārt 15,5% to arī faktiski darīja. Absolūtos skaitļos attālināti nodarbināto skaits no 2020. gada aprīļa līdz jūlijam samazinājās par aptuveni 31,3 tūkstošiem darbinieku. Jaunākie dati par 2021.gada dinamiku vēl nav pieejami.

Kas strādā attālināti?

Attālinātā darba pieauguma tendenču kontekstā populārs ir kļuvis termins *“teleworkability”* – iespēja strādāt attālināti. Pirms pandēmijas attālinātais darbs nereti tika uzskatīts par privilēģiju un vairāk saistījās ar profesionālo hierarhiju, nekā ar veicamā darba saturu (European Commission, 2020). Pēc Eiropas Komisijas pētījuma datiem vairāk nekā 40% pilsētā dzīvojošo darbinieku strādā profesijās, kurās iespējams attālinātais darbs, tomēr lauku reģionos vien 30% strādājošo ir šādas iespējas. Tāpat arī attālinātais darbs lielākā mērā ir iespējams augstāk atalgotiem darbiniekiem (teju trijām ceturtdaļām) (European Commission, 2020). 2020.gadā vācu pētnieku grupa, balstoties uz reprezentatīvu 2018.gada Vācijas strādājošo aptauju izveidoja attālinātā darba indeksu (teleworkability index), pēc kura apmēram 31% no darba vietas varētu atrasties mājās. Vēl 12% strādājošo savus pienākumus daļēji varētu veikt no mājām, tādā veidā iegūstot iespēju vienu vai divas reizes nedēļā strādāt no mājām vai arī dalīt darbu uz vietas un mājās standarta darba dienas laikā (Arntz et al., 2020). Tātad, jāapzinās, ka, lai gan valdība pastāvīgi mudina strādāt attālināti, mazāk nekā pusei strādājošo ir šādas iespējas.

FlexJobs un *Global Workplace Analytics* ziņojumā secināts, ka nozares, kurās visplašāk izplatīta attālinātā darba veikšana, ir veselības aprūpe (15%), IT un tehnoloģiju uzņēmumi (10%), finanšu pakalpojumi (9%) un izglītība (8%) (Hering, 2020). Citu pētījumu dati liecina, ka galvenokārt iespēju strādāt attālināti izmanto intelektuālo pakalpojumu sniedzēji, piemēram, juristi, inženieri, profesori un tamlīdzīgi (Boeri, Caiumi, Paccagnella, 2020), cilvēki ar augstākiem ienākumiem, kā arī ar augstāku izglītības līmeni (Schröder, 2020) Pētījumi par Īrijas attālinātā darba veicējiem secina, ka attālināta darba veikšana ir daudz plašāk izplatīta privātajā sektorā nekā valsts sektorā (Government of Ireland,

2019, cf. Muižarājs, 2020), tomēr pētījumos citās valstīs, piem., Vācijā, secināts, ka biežāk šādi nodarbināti valsts sektorā strādājošie (Arntz et al., 2020). Tas liecina, ka attālinātā darba izplatība valsts sektorā lielā mērā atkarīga no valsts politikas šajā jautājumā.

Latvijā, atbilstoši CSP datiem, 2020.g. 2. ceturksnī darbu attālināti veica 64,2% finanšu un apdrošināšanas darbību jomā strādājošie, 61,3% informācijas un komunikācijas pakalpojumu darbinieki, un 44.5% izglītības jomas darbinieki. Zemākais attālināti nodarbināto īpatsvars bija ražošanas sektorā, tātad – nozaru griezumā tendences ir līdzīgas kā citviet pasaulē, izņemot salīdzinoši zemu attālinātā darba izplatību veselības aprūpes sektorā. Visbiežāk attālināti strādāja vecākie speciālisti un vadītāji, kā arī darbinieki vecuma grupā no 25 – 34 gadiem (26,3%), un vecuma grupā 45 – 54 gadi (25,2%) (Muižarājs, 2020). Kruka un kolēģu pētījums (Kruks et al., 2020) atklāj, ka visvairāk attālinātais darbs bija izplatīts Rīgā, bet daudz mazāk – Latgalē un Kurzemē.

Kā saprast pārmaiņas no teorētiskā viedokļa?

Pandēmijas radītās pārmaiņas literatūrā tiek skaidrotas, izmantojot gan dabaszinātņu, gan sociālo zinātņu teorijas, piemēram, risku sabiedrības teoriju (Sachi, 2020) vai Žana Bodrijāra simulakru teoriju (Ward, 2020), vai ekoloģiskās racionalitātes teoriju (Dekker & Remic, 2019). Šķiet, ka īpaši labi piemērota mūsdienu transformācijas procesu pandēmijas laikā skaidrošanai ir Pjēra Burdjē histerēzes (*hysteresis*) teorija. Šīs teorijas pamatā ir doma, ka ja, kaut ko iekustinot, tas iet uz priekšu, bet neatgriežas atpakaļ, sistēma ir kļuvusi histēriska (Žukovska, 2021). Histerēzes rezultātā notiek traucējumi starp lauku (*field*) un habitus (*habitus*)⁷, it sevišķi gadījumos, kad laukā notiek nopietnas pārmaiņas, krīzes, un tiek mainīta pastāvošā kārtība un likumi. Habitus izkrīt no lauka, kurā tas darbojās, zaudē saikni ar laukā pastāvošo kārtību, un šo stāvokli Burdjē raksturo kā histerēzi (Graham, 2020). Habitus un lauka attiecību transformācija ir spilgts Covid–19 pandēmijas piemērs, kad pandēmijas ietekmē mainījās veids, kā cilvēki dzīvo, tika pieņemti jauni likumi un transformējās ierastās vērtības un paradumi. Covid–19 pandēmijas radītās pārmaiņas darba vidē, īpaši labi atbilst histerēzes stāvoklim (Žukovska, 2021). Daudzu uzņēmumu un iestāžu ikdiena vairs nelīdzinās tādai, kāda tā bija iepriekš. Veicot darbu attālināti, darbinieks var justies “atrauts” no saviem iepriekšējiem profesionālajiem paradumiem un vairs nevar pildīt savus darba uzdevumus tādā veidā, kā iepriekš (Žukovska, 2021). Ierobežotas iespējas histerēzes stāvoklī - komandējumu atcelšana, ceļošanas ierobežojumi, apgrūtinājumi paaugstinājuma iegūšanai, ienākumu samazinājums pandēmijas dēļ un kopējās karjeras izaugsmes palēninājums - var izraisīt “karjeras šoku” (*career shock*) (Akkermans et al., 2020). Savā ziņā iestājas jauna ilgtermiņa realitāte, kurā darbiniekam ir jāiemācās strādāt no jauna (Žukovska, 2021). Vēl vienas Covid–19 pandēmijas radītās sekas histerēzes teorijas skatījumā ir palielināta varbūtība, ka, saprotot attālinātā darba priekšrocības, uzņēmēji vairumā sāks intelektuālam darbam izmantot darbiniekus no valstīm ar zemākām algām (Baldwin, 2020). Proti, lauka izmaiņām pielāgosies ne vien darbinieku, bet arī uzņēmēju habitus (Žukovska 2021). Daudzveidīgās tehnoloģiskās iespējas - dažādu saziņas platformu, lietotņu, mūsdienīgu darba kontroles un drošības sistēmu izmantošana - darbinieku no citām valstīm nodarbināšanu padara daudz vienkāršāku un praktiski iespējamu.

Manuels Kastells (Castells, 2009) runā par cilvēkiem kā daļu no globālā tīkla jeb globālās tīkla sabiedrības (*global network society*). Tās sociālā struktūra ir veidota ap tīkliem, kurus aktivizē mikroelektronikā balstīta digitāli apstrādāta informācija un komunikācijas tehnoloģijas (Žukovska 2021). Digitālie tīkli ir globāli, tie plešas pāri institucionālām un teritoriālām robežām ar

⁷ Ar habitus tiek saprasta cilvēka “otrā daba”, viss dzīves laikā iemācītais, kas ar gadiem ir kļuvis tik ierasts un pašsaprotams, ka vairs nav nošķirams no cilvēka (Swartz, 2020). Savukārt lauks ir plašs jēdziens, kurš sevī ietver dažādas sociālās dzīves jomas (piemēram, rūpniecību, mākslu, medicīnu), un šajos “laukos” cilvēki cīnās par statusu un varu, un habitus ir sasniegumu veicinātājs vai traucēklis (Bourdieu, 1993).

telekomunikāciju un datortīklu palīdzību. Līdz ar to arī globālā tīkla sabiedrība, kura darbojas šo tīklu ietvaros ir globāla. Tomēr, nevar apgalvot, ka visi cilvēki ir tajā iekļauti, piemēram, ir sabiedrības grupas, kurām nav pieejas tīklam, tomēr viennozīmīgi visus skar procesi, kuri norisinās globālajā tīklā, un tie arī veido sociālo struktūru (Castells, 2009). Mūsdienās galvenie notikumi, aktivitātes, kuras veido un arī kontrolē cilvēka dzīvi teju katrā valstī, ir organizētas globālajos tīklos. Sevis izslēgšana no šiem tīkliem ir līdzvērtīga “strukturālai marginalizācijai globālajā tīkla sabiedrībā”. Lai arī globālā tīkla sabiedrības sociālā struktūra ir vispasaules, cilvēku pieredze tajā var būt lokāla, proti, viņi var izmantot tīklu saziņai ar savu, vietējo kopienu, piemēram, darba kolēģiem (Žukovska, 2021).

Kastells norāda, ka, izmantojot Internetu un tā piedāvātos pakalpojumus, un iespējas – bezvadu sakarus, tiešsaistes komunikāciju un spēles - cilvēks tiek cieši saistīts ar citiem Interneta lietotājiem - nonāk tīklā un kļūst par tīkla sabiedrības daļu. Šī ideja ir pamatā viņa tīklotā individuālisma un tīkla sabiedrības teorijai. Autors definē tīkla sabiedrību kā informācijas gadsimta iezīmi, kā arī specifisku sociālo struktūru jeb pat sabiedrības modeli. Tīklā veidojas kultūra, sava veida personīgās kopienas un attiecības starp cilvēkiem, kas turpat tīklā tiek arī efektīvi izplatīta tālāk. Identifikācijas ar “tīkla kopienu” un individuālisma kombinācijā veidojas tīklotais individuālisms (Castells, 2009). Nav tā, ka Internets ir ekskluzīvs tīklotā individuālisma instruments, tomēr tieši Internetā tīklotā individuālisma kultūra rod savu vislabāko izpausmes veidu, jo Internetā ir iespējama horizontālā komunikācija, autonomija, interaktivitāte un tīklu pārveidošana atbilstoši cilvēka ieskatiem (Castells, 2009). Tīklotā individuālisma jēdziens apzīmē kritisku sabiedrības pāreju no ģeogrāfiski ierobežotām vietējām grupām uz mūsdienu tīkla sabiedrību, kura sastāv no caurlaidīgiem, reti un dinamiskiem komunikācijas tīkliem (Wang et al, 2018). Šai pārejai uz tīklotu sabiedrību ir spēcīga ietekme uz to, kā cilvēki mobilizējas un kā cilvēki un valdības ir savstarpēji saistīti (Wellman et al, 2003). Līdz ar Interneta un mobilo sakaru izplatību, attiecības, kuras veidojas šajā vidē vairs, nešķiet autentiskas, jo par “īstu” komunikāciju tiek uzskatīta saruna vai tikšanās klātienē. Interneta vidi mēdz uztvert kā iedomu valstību, kura ir atdalīta no fiziskās pasaules un realitātes. Tomēr pētījumi rāda, ka digitālā vide ir lieliski integrējusies personīgajās kopienās (kuru viens no veidiem ir arī darba kolektīvs) un reti ir pilnībā nodalīta (McEwen & Wellman, n.d.). Proti, Interneta kontakti vairumā gadījumā saistās ar fizisku pieredzi ar cilvēku. Vēl jo vairāk, virtuālajā realitātē indivīdi gandrīz nekad nav izolēti, tieši pretēji, viņi var pat vairot savu sabiedriskumu, izmantojot tīkla iespējas (Castells, 2009). Ņemot vērā, ka cilvēkus, kuri atrodas daudzu kilometru attālumā, vieno divas ierīces, var rasties sajūta, ka cilvēks vienmēr klāt. Pastāvīga klātesamība var kļūt par traucēkli attālinātā darba kontekstā (Žukovska, 2021). No vienas puses tas kļūst vientuļību, tomēr saistībā ar darbu apziņa par darbu (un cilvēku, kurš saistās ar darbu) pastāvīgu klātbūtni var radīt lieku stresu un privātās un darba dzīves līdzsvara disbalansu (sk. turpmākajās nodaļās).

Attālināto darbu veicinošie un kavējošie faktori

Pētījumu par galvenajiem izaicinājumiem un šķēršļiem, kas kavē Latvijas diasporu un remigrantus veikt attālināto darbu, jo vairāk - pārrobežu kontekstā - šobrīd nav. Nav arī pētījumu par šīs darba formas priekšrocībām. Tādēļ šajā apakšnodaļā aplūkosim atziņas no pētījumiem, kas veikti citur pasaulē.

Attālinātā darba priekšrocības

2020. gada *State of Remote Work* pētījumā, kura ietvaros tika aptaujāti 3521 attālināti strādājošie, kā viena no attālinātā darba priekšrocībām minēta spēja uzturēt elastīgu darba grafiku (32%), iespēja strādāt no jebkuras vietas pasaulē (26%), tas, ka nav nepieciešams braukt uz un no darba (21%), kā arī iespējas vairāk laika pavadīt ar ģimeni (14%) un strādāt no mājām (7%) (State of Remote Work, 2020). Īrijā tika veikta aptauja *Remote Work in Ireland. Future Jobs* 2019, kuras respondenti bija vairāk nekā 3500 darba ņēmēji, no kuriem 48.5% darbu veic attālināti (Government of Ireland, 2019). Šajā aptaujā

kā galvenos faktorus, kas motivē strādāt attālināti, darba ņēmēji minēja elastīgumu (privātajā sektorā) un mazāku laika patēriņu ceļam uz darbu (publiskajā sektorā). Citos pētījumos minēts, ka galvenās priekšrocības ir samazinātais laiks ceļā uz darbu, kā arī iespēja no mājām strādājošiem vecākiem ietaupīt uz bērnu kopšanas izdevumiem (Muižarājs 2020).

No uzņēmēju viedokļa svarīgi ieguvumi ir tas, ka tiek minimizētas izmaksas par telpu īri, darbaspēks tiek strukturēts kā arī tehnoloģiski savienots, kas pozitīvi ietekmē darba produktivitāti (Kniffin et al., 2020). Kopumā darba devēju aptaujās biežāk minētie ieguvumi no attālinātā darba ir: (i) iespēja piesaistīt un noturēt talantus uzņēmumos; (ii) uzlabojas darbinieku produktivitāte; (iii) samazinās darba nespējas dienu skaits; (iv) mazinās izmaksas, jo sarūk nepieciešamība pēc lielu biroju īres, turklāt (iv) uzlabojas darbinieku apmierinātība ar darbu (Muižarājs, 2020). Papildus, pētījumi liecina, ka virtuālām komandām labāk padodas “prāta vētras” (DeRosa, Smith, & Hantula, 2007). Daļēji saistībā ar minētajām priekšrocībām, ASV attālinātā darba veicēji saņem būtiski augstāku atalgojumu un ir spējīgi veikt arī lielākus uzkrājumus (Muižarājs, 2020).

Šķēršļi un izaicinājumi

No darba devēja perspektīvas attālinātais darbs saistās ar tādiem izaicinājumiem kā kontroles un pārskatāmības trūkums, jo vadītājs nevar izsekot, cik daudz darbinieks strādā, turklāt zūd ierastā fiziskā saikne ar uzņēmumu, jo darbs tiek pildīts citā vietā (GitLab, 2020). Pētījumos par individuālo sasniegumu atklājies, ka attālinātā grupu darbā trūkst radošo priekšrocību, kuras ir pieejamas klātienē darbā (Allen, Golden, & Shockley, 2015), tomēr, ņemot vērā, ka citos pētījumos secinājumi ir atšķirīgi, var pieņemt, ka tas varētu būt atkarīgs no katras darba jomas specifikas. Kopumā attālinātā darba ietekme uz produktivitāti nav vērtējama viennozīmīgi. Tā, piemēram, 2020. gadā Vācijā veiktā aptaujā 40% no attālināti strādājošajiem norādīja, ka šādas darba izmaiņas ir *mazinājušas* viņu produktivitāti – īpaši strādājošie ar augstākiem ienākumiem un augstāku izglītību (Schröder, 2020). Atšķirīgie dažādos pētījumos izdarītie secinājumi liecina, ka svarīgi rēķināties ar iespējamiem riskiem, kas saistīti ar attālināto darbu, un ieviest risinājumus, kas mazinātu iespējamu produktivitātes kritumu, izvēloties šādu darba formu. Papildus, darba devēji saskaras arī ar citiem izaicinājumiem, piemēram, ar grūtībām interpretēt darba likumos ietvertās normas uz attālinātajiem darbiniekiem un ar darba drošības jautājumu problemātiku (Muižarājs, 2020). Parādās arī jauni izaicinājumi personāla vadības jomā. Autoritāri vadītāji var biežāk nekā empātiski vadītāji saskarties ar grūtībām, motivējot savus darbiniekus (Žukovska, 2021). Personāla speciālistiem jāspēj atpazīt izdegšanu, apātiju attālināti strādājošajiem, kā arī spēt piedāvāt palīdzību, padomus un risinājumus. Attālināti tas ir krietni sarežģītāk izdarāms nekā klātienē (Kniffin et al., 2020). Svarīgs arī uzņēmumu sniegtais atbalsts darba vietas tehnoloģiskā aprīkošanā un personāla digitālo prasmju attīstībā. Kvantitatīvā pētījuma “*Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē,*” rezultāti liecina, ka vairums darba devēju, saņemot sūdzības no darbinieka par to, ka viņa mājas nav piemērotas darbam attālināti, ieteica tiem nākt strādāt uz biroju, nemēģinot pielāgot darba vietas. Tāpat arī dažos gadījumos, tika vērota īpaši neatbalstoša attieksme, kad darba devējs pārliecinājās, vai darba faili un dati ir drošībā, kaut pirms tam nebija izrādījis interesi par darba vidi vai sniedzis atbalstu tās pilnveidošanā (Kruks et al., 2020). Nepārsteidz, ka apmierinātāki ar attālināto darbu ir darbinieki, kuri saņēma lielāku atbalstu no darba devēja (Kruks et al., 2020).

No darbinieku skatījuma pētījumos izgaismoti vēl citi attālinātā darba riski un trūkumi. Tā, piemēram, aptaujā *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019* attālinātais darbs saistīts ar ilgākām darba stundām, intensīvāku darba noslodzi, un darba sajaukšanos ar personīgo dzīvi, kā arī to, ka darbinieki attālināti biežāk strādā arī tad, kad nav fiziski veseli (Government of Ireland, 2019). Līdzīgi, 2020. gada *State of Remote Work* globālajā pētījumā kā lielākie izaicinājumi attālinātā darba veikšanā norādītas sadarbības un komunikācijas grūtības (20%), vientulības sajūta (20%), nespēja atslēgties no darba

(18%), traucēkli mājās (12%) un atrašanās citā laika zonā nekā kolēģi (10%) (State of Remote Work, 2020). Kopumā no pētījumiem var secināt, ka attālinātais darbs noved pie ilgākām darba stundām un darba apjoma intensifikācijas pat slimības un ārpusdarba laikā, kas, savukārt, paaugstina nodarbinātā stresa līmeni (Muižarājs, 2020). Ņemot vērā, ka attālinātais darbs tiešā veidā saistās ar kontroles trūkumu, darba devēji vai vadītāji vēlas, lai darbinieks darba laikā vienmēr būtu sasniedzams (Žukovska, 2021). “Nemitīgas dežūras kultūra” spēj negatīvi ietekmēt darbinieku pamattiesības, kā arī taisnīgus darba nosacījumus un privātās dzīves līdzsvaru, var rasties kognitīvā un emocionālā pārslodze (Rācenājs, 2021). Balstoties uz visiem šiem izaicinājumiem 2021. gada 21. janvārī Eiropas Parlaments pieņēma rezolūciju, kurā tiesības būt bezsaistē un “atslēgties” tagad ir uzskatāmas par pamattiesībām. Pagaidām gan juridiskā spēka Latvijas darba likumā šai rezolūcijai nav, tas ir nozīmīgs solis “tīkla” darbinieku aizstāvībai (Rācenājs, 2021).

Sociālā psiholoģe, Marija Džahoda (*Marie Jahoda*) norāda, ka strādājošo psiholoģiskai labklājībai ir kritiski svarīga: (1) laika struktūra, (2) sociālie kontakti, (3) kolektīva piepūle vai mērķis, sadarbība, (4) sociālā identitāte (statuss), (5) regulāras aktivitātes (Karsten & Bernad, 2009). Darba veikšana attālināti nenodrošina tādas saskarsmes iespējas kā iepriekš un neveido skaidru laika struktūru, turklāt var pasliktināties sadarbība kolektīvo mērķu sasniegšanā (GitLab, 2020). Tas ir viens no galvenajiem stresa avotiem strādājošajiem (Žukovska, 2021). Tam apstiprinājumu sniedz arī Latvijas pētnieku grupas pētījums “*Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē*”. Tajā biežākās minētās attālinātā darba problēmas bija saistītas ar finansiāliem un emocionāliem aspektiem. Pie finansiāliem pieder kompensāciju neesamība par internetu un elektrību. Tomēr visvairāk faktoru saistījās tieši ar emocionālajiem faktoriem, piemēram, semināru par stresa pārvarēšanu trūkums, informācijas trūkums par turpmāko darbu, kā arī kopēju saliedēšanās pasākumu neesamība. Tāpat daudzi bija minējuši apmācību trūkumu par programmām un lietotnēm, kuras iepriekš netika izmantotas (Kruks et al, 2020). Teju puse par attālinātā darba trūkumu uzskata, “komunikācijas un socializācijas” trūkumu (Žukovska, 2021).

Politikas konteksts un risinājumi

Pārrobežu darba regulējums

Latvijas likumdošanā ir skaidri definēti darba devēja pienākumi un atbildība attiecībā uz saviem darbiniekiem (Valsts Darba inspekcija, 20.11.2020). Starp tiem ir:

- Tehniskais nodrošinājums, pieeja darba e-pastam, un IT sistēmām;
- Atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri ir vai nu nepieciešami darba veikšanai, vai radušies ar darba devēja piekrišanu (Darba likuma 76. pants)
- Precīza darba laika uzskaitē (“*Darba laika uzskaites dokumentos, neatkarīgi no tā vai darbs tiek veikts uzņēmumā uz vietas vai attālināti no mājām, darba devējam precīzi jāuzskaita darbinieka faktiski nostrādātais darba laiks*” (Darba likuma 137. pants)).
- Darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā (Darba aizsardzības likums)

Latvijas Darba aizsardzības likumā 1.pantā par darba vidi sauc vietu, “*kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātājs strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu*” (Rācenājs, 2020, 13.lpp).

Saprotams, attālinātais darbs rada jaunus izaicinājumus gan šo pienākumu īstenošanā, gan šīs īstenošanas kontrolē. Vēl lielākas neskaidrības un izaicinājumi rodas pārrobežu darba situācijā, turklāt par šo jautājumu līdz šim gan zinātnisku publikāciju, gan praktisku politikas dokumentu, kas runātu

par galvenajām problēmām un optimālākajiem risinājumiem, ir maz. Tas apliecina, ka gan Latvijā, gan pasaulē kopumā šobrīd pārrobežu darba problemātika ir nepietiekami aktualizēta un adresēta.

Zināms regulējums ietverts **Eiropas Savienības pamatnostādēnēs par pārrobežu darbu** (*Frontier Workers in the European Union* (European Parliament, 2021)). Galvenie akcenti, kas aprakstīti Eiropas savienības dokumentā par pārrobežu darba ņēmēju tiesībām ir:

- nodokļu piemērošana (*Tax arrangements applicable to cross-border work*)
- pārrobežu vienošanās par nodokļu pielīdzināšanu (*Cross-border tax equalization*),
- divpusējie līgumi par dubulto taksāciju (*bilateral double-taxation agreements*)
- nodokļu un sociālās drošības nosacījumi Eiropas Savienības ietvaros (*Tax and social security arrangements for frontier workers in the EU*).
- Pārrobežu darba statistika Rietumeiropā.

Ziņojumā atzīta definīciju problemātika. Pārrobežu darbs ir sarežģīti definējams, jo, pirmkārt, ir dažādi iespējami varianti darba ņēmēja iesaistē mītnes zemes norisēs un mītnes zemē pavadītajā laikā, un otrkārt, valstu divpusējie līgumi par darba ņēmēja un darba devēja nodokļu politiku ietver dažādas pārrobežu darba definīcijas.

Runājot par pārrobežu darba ņēmēju tiesībām, dokumentā norādīts, ka pārrobežu darba ņēmējiem, saskaņā vienlīdzīgas attieksmes principu un kustības brīvības tiesībām, ir tādas pašas tiesības, kā vietējiem iedzīvotājiem viņu darba vietas valstī. (To nosaka: Regulation (EEC) No 1612/68, Article 7). Tas pats attiecas arī uz sociālo aizsardzību (ar izņēmumiem), kā arī pārrobežu medicīnisko aprūpi. Problēma, ko sociālo garantiju kontekstā izceļ, ir pensiju uzkrājumi.

Nodokļi, ar kādiem tiek aplikti pārrobežu darba ņēmēja ienākumi, ir **pilnībā atkarīgi no divpusējā līguma**, kādu parakstījušas abas iesaistītās valstis (*Bilateral taxation agreements, signed by European States with the aim of avoiding double taxation of trans-national income*). Noteikumi un kritēriji, kas divpusējos līgumos tiek atrunāti, atšķiras – ir gadījumi, kad pārrobežu darba ņēmēja ienākumi tiek aplikti ar nodokļiem mītnes zemē (e.g. *the Franco-Belgian double taxation agreement*), vai arī valstī kurā ir darba devējs (e.g. *the agreement between the Netherlands and Germany*), vai arī abās valstīs vienlaikus (*the agreement between Switzerland and Germany*).

Gadījumos, kad ienākumi tiek gūti ārpus valsts teritorijas, valstīm, pamatojoties uz savu suverenitāti nodokļu jautājumos, ir tiesības iekasēt nodokli no šiem ienākumiem, saskaņā ar likumdošanu. Lai novērstu, ka šādi starpvalstu ienākumi tiek aplikti ar nodokli divreiz (*double taxation*), vairums Eiropas valstu ir noslēgušas iepriekšminētos divpusējos nodokļu līgumus, kas lielākoties standartizēti saskaņā ar OECD paraugkonvenciju, par dubultu ienākuma un kapitāla aplikšanu ar nodokļiem (*the double taxation of income and capital*).

OECD modelī paredzētais vispārējais noteikums attiecībā uz gadījumu, kad persona dzīvo vienā valstī, bet strādā citā, ir aplikt personu ar nodokļiem darba vietā. Tomēr minētajos divpusējos līgumos galvenokārt piešķir tiesības uzlikt nodokļus dzīvesvietas valstij, nevis darba vietas valstij, ja persona dzīvo vienas valsts pierobežas reģionā un strādā citas valsts pierobežas reģionā, ar nosacījumu, ka attiecīgā persona atgriežas mājās regulāri. Turpretī, ja dzīvesvieta un/vai darba vieta atrodas ārpus pierobežas zonas, ienākumi no darba tiek aplikti ar nodokli izcelsmes valstī, t. i., darba valstī.

Pārrobežu darba ņēmēju gadījumā, ja valsts izdevumu slogs gulstas uz divām valstīm, savukārt līdzekļi, kas rodas no ienākuma nodokļa, tiek uzkrāti tikai vienā no valstīm, lai izvairītos no nodokļu dubultās uzlikšanas. Šādos apstākļos tiek izmantota nodokļu izlīdzināšana. Līdzīga sistēma tika izmantota starp Šveices kantoniem, un pārnesta arī uz citiem divpusējiem nodokļu līgumiem – piemēram, kā maksājums otrai valstij divpusējā nolīguma īstenošanas ietvaros procentos no bruto vai neto kopējās

algū summas, kas izmaksāta pārrobežu darba ņēmējiem, (Francijas un Šveices sistēmā), vai procentos no iekasētā nodokļa, (Itālijas un Šveices sistēmā). Sistēmā, kas tiek izmantota starp Vāciju un Šveici, katra valsts iekasē nodokli par pārrobežu darba ņēmēju atalgojumu skaidri noteiktās robežās.

Kā redzams, valstu vienošanās ir ļoti atšķirīgas, un katras valsts nodokļu sistēma un nosacījumi būtiski atšķiras. Zemāk 4.tabulā redzams piemērs, kādas izmaksas būtu darbiniekam X, kurš strādā ārpus EEZ, bet dzīvo EEZ (Celia Alliance, 2017).

Nodokļu saskaņošanas jautājumi ir tik sarežģīti, ka kompānijas kas vēlas piesaistīt pārrobežu darba ņēmējus nereti noalgo tādas kompānijas kā *Deloitte* vai arī pašas veic rūpīgu nodokļu sistēmu izpēti lai saprastu, ko nozīmētu šādu darbinieku pieņemšana darbā un ar ko jārēķinās. Turpinājumā pievienota viena šāda uzņēmuma veikta analīze par Latvijas darbinieku, kuram plānots veikt darbu Vācijā no Latvijas:

4.tabula. Nodokļi pārrobežu strādājošajiem, kas dzīvo EEZ, bet strādā ārpus EEZ

	Čehija	Dānija	Francija	Vācija	Luksemburga	Nīderlande	Polija	Slovākija
Vai ir jāmaksā:								
Ienākumu nodoklis?	Jā, ja dzīvo ilgāk par 183 dienām 12 mēnešu periodā	nē	2018 gadā šis mainījies	Nē, bet darba ņēmējam ir jāuzrāda nodokļi	nē	nē	nē	ja dzīvo ilgāk par 183 dienām 12 mēnešu periodā
Sociālās iemaksas (social security)?	Jā, ja persona ir pakļauta Čehijas sociālā nodrošinājuma sistēmai (social security system)	Jā, darba devējam ir dažādas iespējas, kā reģistrēt sistēmu	jā	Jā, nodokļu iestādes var pieprasīt darba devējam, vai (biežāk) darba ņēmējam	jā		jā	Jā, ja persona ir pakļauta Slovākijas sociālā nodrošinājuma sistēmai (social security system)

Tax consultation for ANON

Facts & Assumptions

This tax analysis is based on the following facts and assumptions:

- ♣ ANON is a citizen of Latvia.
- ♣ ANON does not live in Latvia since 2015. As a result, she does not have active registered address in Latvia.
- ♣ Her permanent place of residence locates in Germany.
- ♣ She is employed by COMPANY in CITY at job position SPECIALIST.
- ♣ All payroll related taxes are paid in Germany on salary paid to ANON.
- ♣ At this moment ANON is working for the benefit of COMPANY only in territory of Germany. However, as of 1 November 2020 there might be changes in employment structure which will give possibility for ANON to work both in Germany and in Latvia. Such requirement arises due to personal needs of ANON. She plans to work periodically in Latvia from home. There is no legal entity of COMPANY in Latvia. ANON is interested in tax consequences which will arise in Latvia due to her work in Latvia in terms of:

1. Permanent establishment (hereinafter – PE) risk for COMPANY.
2. Tax residency determination.

Please see conclusions based on made assessment in section 1.3 and 2.3. 1.

1. PE risk for COMPANY

There is no need for a foreign company to establish legal entity or branch in Latvia in order to employ individual in Latvia. However, there might arise a need to register PE in Latvia.

Depending on whether there is a PE registered in Latvia, additional tax liabilities, as, for instance, payroll taxation of employee working in Latvia and value added tax on services or sale of goods provided by PE, may arise. Whereas, to determine whether there is a PE, it is necessary to evaluate the non-resident's presence and activities performed in Latvia by its legal and economic substance. Specifically, the concept of PE is defined in both Latvian domestic legislation and Double Tax Treaty (hereinafter – DTT) concluded between Latvia and Germany.

1.1. Latvian legislative acts

Generally, Latvia follows the concept of PE defined by the Organization for economic co-operation and development (hereinafter – OECD) for both domestic and treaty purposes with certain modifications for domestic purposes as to the level of activity by service providers that might result in a PE. PE shall be registered in Latvia if all of the following conditions are met concurrently⁸ :

1. a non-resident (foreign merchant) uses a fixed place of business in Latvia.
2. a place of business is used permanently (or established for the purpose of being used permanently).
3. a place of business is used for performing economic (business) activity.

Notwithstanding the above provisions, it shall be considered that a non-resident (foreign company) has a PE in Latvia if the non-resident (foreign company) carries on at least one of the following activities in Latvia⁹ :

⁸ Section 14, Paragraph 7 of Latvian Law On Tax and Duties

⁹ Section 14, Paragraph 8 of Latvian Law On Tax and Duties

1. uses a building site or carries out a construction, assembly or installation works or performs supervisory or consultative functions related to the building site or the above-mentioned works. 2. uses equipment or installations, drilling platforms and special ships intended for the research or extraction of natural resources, or carries out supervisory or consultative work related thereto.

3. within a time period or time periods, which in aggregate exceed 30 days in any six-month period provides services, including consulting, management and technical services, engaging its employees or associated personnel.

4. uses the operation of a natural, legal or other person for the benefit of its economic activity, if the above-mentioned person has been granted and habitually exercises (more than once in a taxation period) an authority to conclude contracts in the name of a foreign undertaking. The Latvian legislative acts do not clearly prescribe whether ANONs work in Latvia will lead to PE registration requirements. As a result, there is a need to assess DTT provisions.

1.2. DTT provisions

The DTT recognizes PE as a fixed place of business through which the business of an enterprise is wholly or partly carried on¹⁰. The term "permanent establishment" includes especially a place of management, branch, office, factory, workshop, mine, oil or gas well, a quarry or any other place of extraction of natural resources¹¹.

Based on existing practice, individual's home office can be associated with fixed place of business which creates a PE.

The DTT provisions are adopted based on the OECD Income and Capital Model Convention. The Latvian tax authorities tend to use the Commentaries on the Articles of the OECD Income and Capital Model Convention (hereinafter – Commentaries) for interpretation of the provisions of the DTT concluded by Latvia.

According to the Commentaries whether or not a home office constitutes a location at the disposal of the enterprise will depend on the facts and circumstances of each case. In many cases, the carrying on of business activities at the home of individual (e.g. an employee) will be so intermittent or occasional that the home will not be considered to be a location at the disposal of the enterprise. Where, however, a home office is used on a continuous basis for carrying on business activities for an enterprise and it is clear from the facts and circumstances that the enterprise has required the individual to use that location to carry on the enterprise's business (e.g. by not providing an office to an employee in circumstances where the nature of the employment clearly requires an office) the home office may be considered to be at the disposal of the enterprise¹².

A clear example is that of a non-resident consultant who is present for an extended period in a given state where she carries on most of the business activities of her own consulting enterprise from an office set up in her home in that state. In that case, that home office constitutes a location at the disposal of the enterprise. Where, however, a cross-frontier worker performs most of his work in the other state, one should not consider that the home is at the disposal of the enterprise because the enterprise did not require that the home be used for its business activities. It should be noted, however, that since vast majority of employees reside in a state where their employer has at its disposal one or more places of business to which these employees report, the question of whether or not a home constitutes a location at the disposal of an enterprise will rarely be a practical issue. Also, the activities carried on at a home office often be merely auxiliary and will therefore fall within the exception¹³.

¹⁰ Article 5 Paragraph 1 of the Double Tax Treaty concluded between Latvia and Germany

¹¹ Article 5 Paragraph 2 of the Double Tax Treaty concluded between Latvia and Germany

¹² Point 18 of the OECD Commentaries to Article 5 Paragraph 1 of the Income and Capital Model Convention

¹³ Point 19 of the OECD Commentaries to Article 5 Paragraph 1 of the Income and Capital Model Convention

2.3.Conclusion

Based on job description provided by ANON, her work is aimed at ensuring the internal operational functions of the company. She is not involved in discussions with clients; there are no clients in Latvia. Considering that COMPANY has not requested ANON to use her home office in Latvia to carry on the enterprise's business (it is personal need of ANON to be in Latvia) and the fact that nature of the employment clearly does not require an office in Latvia, ANONs work in Latvia should not result to a PE for COMPANY.

2. Tax residency determination

2.1. According to the Latvian legislative acts

According to the Latvian legislative acts, Latvian residents for tax purposes are subject to the Latvian personal income tax (hereinafter – PIT) on their worldwide income, but non-residents are subject to tax on their Latvian source income. Based on the local legislative acts, an individual is considered to be a resident of Latvia if any of the following conditions are fulfilled:

1. The individual's declared place of residence is located in Latvia.
2. The individual resides in Latvia for 183 days or longer in a 12-month period beginning or ending during the tax year.
3. The person is a citizen of Latvia and is employed abroad by the government of Latvia ¹⁴.

In standard case Latvian citizens who are living in Latvia are tax residents in Latvia by default. If person considers that he or she is a tax resident outside Latvia, the following actions shall be taken:

1. The individual informs immigration authorities about address outside Latvia (cancels Latvian address).
2. The individual files an application to the Latvian tax authorities with request to change tax residency status. The application shall include information on personal situation and description of legislative acts. Together with the application a document from a foreign tax authority that confirms the individual's tax residency abroad shall be filed.

After completion of the mentioned actions, the Latvian tax authorities issue written confirmation on cancellation of tax residency in Latvia.

ANON informed that she cancelled her Latvian address when he departed from Latvia in 2015. Moreover, she does not spend in Latvia more than 183 days in a 12-month period. As a result, she should be tax non-resident in Latvia according to local legislative acts. However, ANON confirmed that she has not filed a request to the Latvian tax authorities. Therefore, based on practice, the Latvian tax authorities should consider ANON as a tax resident in Latvia even if the criteria for tax residency determination are not fulfilled.

2.2. DTT provisions

However, taking into account that DTT between Latvia and Germany is concluded, it shall prevail over the local regulations in case it provides more beneficial treatment. If individual is considered as a tax resident both in Latvia and Germany according to local legislative acts, the individual's residence status shall be determined as follows:

1. He shall be deemed to be a resident of the State in which he has a permanent home available to him; if he has a permanent home available to him in both States, he shall be deemed to be a resident of the State with which his personal and economic relations are closer (center of vital interests).

¹⁴ Section 14, Paragraph 2 of the Latvian Law On Tax and Duties

2. If the State in which he has his center of vital interests cannot be determined, or if he has not a permanent home available to him in either State, he shall be deemed to be a resident of the State in which he has a habitual abode.

3. If he has a habitual abode in both States or in neither of them, he shall be deemed to be a resident of the State of which he is a national.

4. If he is a national of both States or of neither of them, the competent authorities of the Contracting States shall settle the question by mutual agreement¹⁵.

ANON confirmed that she plans to have permanent home available to her in both countries. Thus, her tax residency shall be determined based on location of center of vital interests. Taking into account that ANON has employment contract with German legal entity, her income source locates in Germany, she is not married and does not have children and she does not possess real estate, she has closer personal and economic ties with Germany. As a result, she should be Latvian tax non-resident (subject to confirmation with German tax consultants).

It is highly recommended to assess tax residency position on a yearly basis to insure that it takes into account possible changes in personal and economic relations.

2.3. Conclusion

ANON should be considered as Latvian tax non-resident, if she obtains German tax residency certificate and files a request to the Latvian tax authorities to cancel tax residency. In such case she is subject to PIT in Latvia only on Latvian sourced income.

2019. gadā Īrijas valdība publicēja visaptverošu pētījumu *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019*, kurā secināts, ka atvieglojums attālinātā darba regulējums veicina pozitīvu efektu uz vidi, veicina vecāka gada gājuma personu līdzdalību darba tirgū, reģionālo attīstību, kā arī sabalansē mājokļu tirgu starp metropolēm un reģioniem (Government of Ireland, 2019). Tādēļ īsi apskatīsim, kādus risinājumus šajā jomā ievieš dažādas valstis.

Īrija. Īrijas valdība un pilsoniskā sabiedrība attālinātā darba uzlabošanai ieviesusi sekojošas iniciatīvas:

- Izpēte par attālinātā darba izplatību un darba veikšanas formām, attieksmi pret attālināto darbu, kā arī galvenajiem attālinātā darba šķēršļiem iekļauta Īrijas vidējā termiņa valsts attīstības stratēģijā, zem mērķa "Uzlabot līdzdalību darba tirgū";
- Viens no galvenajiem dzinušajiem attālinātā darba attīstībā ir augošais skaits inkubatoru un īpašas kopstrādes vietu, kas piedāvā dažāda veida pakalpojumus attālinātā darba veicējiem, tostarp biroja telpas, galdus, konferenču telpas un dažādus tīklošanās pasākumus. Lai veicinātu attālinātā darba attīstību valstī, Īrijas 2019. – 2020. gada Reģionālās uzņēmējdarbības pamatnostādņēs iekļauta aktivitāte, kas paredz veicināt attālināto darbu sabiedrībā, uzlabojot kopstrādes vietu pieejamību, ar mērķi radīt vismaz 10,000 kopstrādes darba vietas reģionos;
- Īrijas Veselības un drošības aģentūra (*Health and Safety Authority*) ieviesusi nosacījumus, kas paredz, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt vienlīdzīgu darba drošību un veselību saviem darbiniekiem, kuri strādā no mājām vai jebkuras citas vietas;
- *Skillnet Ireland* veicina plašu apmācību ciklu valsts universitātēs un reģionos, sniedzot dažāda veida instrukcijas, kā labāk organizēt darba un mācību procesu attālināti;

¹⁵ Article 4 Paragraph 2 of the DTT

- Īrijas Mazo uzņēmēju asociācija ir publicējusi attālinātā darba vadlīnijas darba devējiem. Vienlaicīgi brīvprātīgo kustība *Grow Remote* izveidojusi īpašus darba sludinājumu portālus.

Lielbritānija. Lielbritānijas darba tirgu reglamentējošie normatīvie akti paredz, ka visiem darba ņēmējiem ir tiesības pieprasīt elastīgu darbu, kas ietver attālināta darba veikšanu no mājām. Lai šādam statusam pieteiktos, darba ņēmējam ir jāiesniedz pieteikums darba devējam ar prasību veikt attālināto darbu. Darba devējam trīs mēnešu laikā jāsniedz atbilde uz šo pieteikumu un atteikuma gadījumā jāsniedz pamatots noraidījums, kuru var apstrīdēt nodarbinātības tribunālā (*employment tribunal*).

Nīderlande. Darba ņēmējiem ir tiesības darba devējam pieprasīt strādāt attālināti, un normatīvie akti skaidri definē iemeslus, uz kuru pamata darba devējs šādu pieteikumu var atteikt.

Somija. Tiek izstrādāts Darba laika likums (*Working Time Act*), kas paredz, ka vairākam pilna laika darbinieku ir tiesības noteikt, kad un no kurienes tie strādās vismaz pusi no sava darba laika.

Igaunija. Attālinātā darba veicēji, kuriem nav Igaunijas pilsonības var pieteikties Digitālo Nomadu vīzai (*Digital Nomad Visa*), kas ļauj dzīvot un legāli strādāt Igaunija priekš darba devējiem vai savā uzņēmumā, kas reģistrēts ārvalstīs. Tādā veidā tiek mazināta neskaidrības par attālinātā darba veicēju imigrācijas statusu, kuri nereti valstī attālināti strādā ar tūristu vīzām. Digitālo nomadu vīza ļauj vīzas turētājam līdz gadam dzīvot un strādāt attālināti no Igaunijas. Vienlaicīgi, personas bez Igaunijas valsts piederības var pieteikties e-rezidenci, kas ļauj saņemt valsts izsniegtu digitālo identitātes karti, tā dodot iespēju elektroniski autentificēties un saņemt elektroniskos publiskos pakalpojumus. Citu starpā, tas ļauj personām attālināti reģistrēt uzņēmumus Igaunijā, iesniegt nodokļu deklarācijas un gūt piekļuvi Igaunijas banku sistēmai.

Digitālie nomadi un digitālo nomadu vīzas

Tā kā mūsdienās dzīvesvietas lokācijai ir arvien mazāka nozīme darba pienākumu veikšanai (interneta pieejamība, digitālie rīki u.t.t), ļoti aktuāla ir digitālo nomadu tendence. Pārrobežu darba veicēji iepriekš saskārušies ar dažādiem šķēršļiem, kas traucē kādā vietā uzturēties ilgāku laiku, piemēram, nav iespējams pieteikties darba vīzai, jo darbs neatrodas valstī, kurā plānots uzturēties, bet tūrisma vīza ir nepietiekoši ilgi derīga, un ar to nav paredzēts strādāt, tāpēc šobrīd arvien vairāk valstis ievieš digitālo nomadu vīzas, kas šos šķēršļus palīdz risināt (Etias, 2021).

Šobrīd digitālo nomadu vīzu var noformēt sekojošās Eiropas valstīs: Igaunija, Horvātija, Čehija, Vācija, Grieķija, Islande, Itālija, Portugāle, Norvēģija, un šādās valstīs ārpus Eiropas: Antigua & Barbuda¹⁶, Barbadosa¹⁷, Bermuda¹⁸ Kostarika (?)¹⁹ Kaimanu salas²⁰, AAE²¹, Gruzija, Austrālija, Meksika, Maurīcija, Taizeme, Kirasao.

Katrai valstij ir citādi prasības digitālās vīzas iegūšanai, taču galvenās ir: derīga pase, ienākumu apliecinājums. Tiek prasīti arī citi dokumenti, piemēram, medicīnas apdrošināšana, vakcīnu sertifikāti vai citi.

¹⁶ Informācija par digitālo nomadu vīzu Antigua&Barbuda: <https://antiguanomadresidence.com/>

¹⁷ Informācija par digitālo nomadu vīzu Barbadosā: <https://barbadoswelcomestamp.bb/>

¹⁸ Informācija par digitālo nomadu vīzu Bermudā: <https://www.gotobermuda.com/workfrombermuda>

¹⁹ Informācija par digitālo nomadu vīzu Kosta Rikā <https://www.twoweeksincostarica.com/applying-residency-costa-rica-without-lawyer/> , <https://www.migracion.go.cr/SitePages/Inicio.aspx>

²⁰ Informācija par digitālo nomadu vīzu Kaimanu salās <https://www.visitcaymanislands.com/en-gb/global-citizen-concierge>

²¹ Informācija par digitālo nomadu vīzu Dubajā <https://www.visitdubai.com/en/business-in-dubai/dubai-for-business/work-remotely-from-dubai>

Īsumā par minētajām Eiropas valstīm:

Igaunija bija pirmā valsts, kas ieviesa e-rezidences programmu ārzemju darba ņēmējiem, kas uzturējās Igaunijā, un vēlāk, 2020. gada jūnijā izsludināja arī digitālo nomadu vīzu. Tās mērķis ir piesaistīt vairāk viesus, un attīstīt vietējās ekonomikas, neatņemot vietējiem darbiniekiem darba vietas. Igaunijas digitālā vīza dod iespēju ārzemju viesiem dzīvot Igaunijā līdz 1 gadam, un uz to var pieteikties Igaunijas vēstniecībās un konsulātos, apstrādes laiks 30 dienas.

Horvātija piedāvā digitālo nomadu vīzas:

1. darbiniekiem ārpus EEZ valstīm. Galvenās prasības ir pierādījums nodarbinātībai, pierādījums par pietiekamiem ikgadējiem ienākumiem, veselības apdrošināšana, īres līgums. Vīza ietver atbrīvojumu no nodokļiem, tā ir derīga 1 gadu, tā tiek piedāvāta Eiropas Savienības nepilsoņiem. Pieteikšanās iespējama Internetā, apstrādes laiks aptuveni 20 dienas. Gadījumā, ja personai līdzī dodas bērns/i, tad Horvātijā tiek nodrošināta iespēja mācīties skolā, un piešķirtas papildus 70 valodas nodarbības, lai palīdzētu bērnam integrēties skolu sistēmā. Horvātijā šīs digitālo nomadu vīzas ieviešana notiek kampaņas "*Croatia your new office*" ²² ietvaros.
2. EEZ valstu pilsoņiem²³ - ģimenes locekļiem, kas nav EEZ pilsoņi - uzturēšanās atļauja ES pilsoņa ģimenes loceklim. Jāuzrāda personu apliecinošs dokuments, pierādījums ģimenes locekļa statusam.

EEZ pilsonim, uzturoties Horvātijā ilgāk par trim mēnešiem, ir jāreģistrē sava uzturēšanās Horvātijā. Apstiprinājuma sertifikātu iegūst bez maksas, tas ir derīgs līdz pieciem gadiem, un lai to iegūtu, nepieciešams uzrādīt personu apliecinošu dokumentu un pierādījumu savai nodarbinātībai. Šis sertifikāts attiecas uz tiem, kas strādā Horvātijas uzņēmumā

Apliecība par EEZ pilsoņa pagaidu uzturēšanās reģistrāciju citiem mērķiem: EEZ pilsoņi var iegūt šo apliecību uzrādot personu apliecinošu dokumentu, pierādījumu par pietiekošiem finansiālu nodrošinājumu, un veselības apdrošināšanu.

Čehija piedāvā "*Trade licence*" (*živno visa or živnostenské oprávnění*). Pieteikšanās iespējama Čehijas vēstniecībā, apstrādes laiks 90-120 dienas. Prasības: atbilstoša tirdzniecības licence, pietiekami līdzekļi bankas kontā, veselības apdrošināšana, pierādījums par uzturēšanos vismaz 1 gadu, pase, kas derīga vēl vismaz trīs mēnešus pēc ieplānotā uzturēšanās laika beigām, un izdota pēdējo 10 gadu laikā. Pieteikuma izskatīšanas procesā ietilpst intervija, kuras laikā konsulārais personāls uzdod jautājumus par uzņēmējdarbību, izmitināšanas un ceļošanas plāniem, kā arī par iemesliem izvēlēties Čehiju attālinātam darbam.

Vācija: *Aufenthaltserlaubnis für selbständige Tätigkeit* jeb *Freelance visa*. Vācija bija pirmā valsts Eiropā, kas izveidojusi pašnodarbināto personu vīzu. Ir divi vīzas veidi – profesionāļu un mākslas nozaru pārstāvju. Palikšanas termiņš Vācijā ar šo vīzu ir 6 mēneši - 3 gadi. Prasības, piesakoties vīzai: portfolio, bankas izraksti, pierādījums, ka Vācijā ir klienti, prasības ir atšķirīgas Vācijas federālajās zemēs.

Grieķijā digitālo nomadu vīza vēl nav izstrādāta, taču plāns ir to drīz ieviest. Plānots, ka uz vīzu varēs pieteikties internetā, tā būs derīga 1 gadu, un viens no digitālo nomadu galvenajiem ieguvumiem būs nodokļu atvieglojumi – no darba veicēju, kuri reģistrējas nodokļu sistēmai Grieķijā ienākumiem, tikai 50% tiks aplikti ar nodokļiem.

²² Kampaņas mājaslapa: <https://croatia.hr/en-GB/travel-info/croatia-your-new-office>

²³ <https://mup.gov.hr/aliens-281621/stay-and-work/short-term-temporary-and-permanent-stay-of-eea-nationals/281689>

Islande²⁴ piedāvā vīzu, kas derīga uz laiku līdz sešiem mēnešiem. Prasības: pierādījums par pietiekamiem ieņēmumiem, veselības apdrošināšana, pierādījums par nodarbinātību. Ar šo vīzu atļauts vest līdzi arī ģimenes locekļus.

Itālijā šobrīd ir Pašnodarbinātā vīza, bet strādā arī pie digitālo nomadu vīzas. Ar šī brīža vīzu Itālija piedāvā attālinātā darba veicējiem arī nodokļu atvieglojumus – no valstī gūtajiem ienākumiem ar nodokļiem tiks aplikti tikai 30%. Šis ir ļoti draudzīgs piedāvājums un motivācija, lai reģistrētu nodokļu rezidenci Itālijā, jo, piemēram, nopelnot 100 000 EUR gadā, nodokļi tiks aprēķināti tikai no 30 000.²⁵ Vīzas termiņš ir 2 gadi, bet to iespējams pagarināt. Pieteikšanās pašnodarbināto vīzai ir iespējama Itālijas vēstniecībās, prasības – pietiekošas ienākumu plūsmas pierādījums, pierādījums par dzīvesvietu.

Portugālē šī vīza no citām atšķiras galvenokārt ar to, ka to var pagarināt, un caur šo vēlāk var kārtot arī patstāvīgo uzturēšanās atļauju. Vīza paredzēta pašnodarbinātajiem un uzņēmējiem. Interesants iniciatīva ir *Madeira digital nomads project* (startup, Regional Government of Madeira) – ciemats, kas paredzēts digitālajiem nomadiem – *wifi connection, free workspaces*²⁶

Norvēģijā ir divi iespējami varianti vīzai, taču digitālo nomadu un pārrobežu attālinātā darba kontekstam vairāk atbilst “Svalbard visa”²⁷. Šī vīza ir derīga uz visu dzīvi, bet ierobežo personu teritoriāli – derīga tieši Svalbard salai. Otrs variants ir “Independent contractor visa”, kas paredzēta pašnodarbinātajiem, kas strādā ar Norvēģiju saistītā projektā.

Pārrobežu darbs Lielbritānijā saistībā ar *Brexit*

Frontier worker permit (Clayton & Doyle, 2020):

- Frontier worker (pārrobežu darba ņēmējs) – ES, EEZ vai Šveices iedzīvotājs, kurš strādā AK, bet dzīvo citā valstī.
- **Šo uzturēšanās atļauju var iegūt tie, kas strādājuši Apvienotajā Karalistē (AK) pirms 31.12.21.**
- Šajā uzturēšanās atļaujā neietilpst bērnu un ģimenes locekļu uzturēšanās AK.
- Dod iespējas strādāt, īrēt dzīves vietu, un, (ne visos gadījumos) piekļuve veselības aprūpes sistēmai.
- Par šo atļauju nav jāmaksā.
- ja darbs uzsākts vēlāk, ir jākārtota vīza

(BDO Law, 2021) - AK pilsonus nosūtot strādāt Latvijā:

- Ilglaicīga nodarbinātība:
 - Ja darbs Latvijā uzsākts pēc 2021.01.01, tad darbiniekiem jāiegūst uzturēšanās atļauja ar tiesībām uz nodarbinātību.
 - Piemērojamais likums darba tiesiskajām attiecībām – puses var izvēlēties, kuru likumu piemēros, taču, izvēloties AK likumus, tas nedrīkst ierobežot Latvijas regulējuma obligāto prasību ievērošanu (atpūtas laiks, darba laiks, aizsardzība darba vietā u.c.)
 - Sociālā aizsardzība: Jāveic sociālās iemaksas, nepieciešama veselības apdrošināšana.
- Īslaicīga nodarbinātība:
 - Ja darbu izpildes ilgums nepārsniedz 90 dienas 180 dienu periodā, tad nav jāiegūst vīza.

²⁴ <https://work.iceland.is/working/icelands-remote-work-long-term-visa>

²⁵ <https://www.theflorentine.net/2021/04/13/digital-nomads-italy-visas-tax-incentives-remote-workers/>

²⁶ Globetrender, 2021. Madeira Launches “Digital nomad village” with free workspace and wifi
<https://globetrender.com/2021/02/10/madeira-digital-nomad-village-remote-working/>

²⁷ <https://www.sysselmannen.no/en/visas-and-immigration/>

- Arī šajā gadījumā ir iespējams izvēlēties piemērojamo likumu.
- Sociālās iemaksas veicamas AK – tikai pārsniedzot 24 mēnešu periodu rodas pienākums veikt maksājumus Latvijā. Veselības apdrošināšana – jābūt derīgai EVAK kartei.

Kritēriji vīzas izsniegšanai

Pamatojoties uz attālinātā darba vīzas prasību izpēti, attālinātā darba vīzas vai termiņuzturēšanas atļaujai būtu iespējami sekojošas iesniedzamie dokumentu kategorijas:

1. Mēnešalgas apjoms uzturoties Latvijā: EUR Vidējais atalgojums Latvijā * koeficients (1.6), pēc analogijas ar kvalificēto darbu.
2. Noguldījums Latvijas Bankā vai uzkrājumi ārvalstu bankā: EUR XXXX
3. Iepriekšējā periodā (pusgads/gads) gūto ienākumu/algas apjoms un apliecinājums: EUR Mēnešalgas apjoms * perioda ilgums
4. Notāra apstiprināta bankas izdruka, kas pierāda noteikta apjoma uzkrājumus un ienākumus
5. Darba līguma kopija, kas apliecina iespēju strādāt attālināti
6. Pierādījumi par pašnodarbinātā statusu
7. Veselības apdrošināšanas polise uz paredzēto uzturēšanās laiku
8. Veselības stāvokļa izziņa/sertifikāts
9. Drošības iestāžu atzinums un/vai Policijas izziņa par nesodāmību
10. Dokumentu tulkojumi latviešu valodā
11. Īres līguma kopijas vai citi pierādījumi par dzīvesvietu
12. Darba atbilstība noteiktai nozarei (atbilstoši vīzas statusam/termiņuzturēšanās atļaujas vīzai)
13. Prasība nomaksāt noteiktu apjomu nodokļos Latvijas Republikā
14. Pierādījumi par saistību ar Latvijas uzņēmumiem vai klientiem
15. Apliecinājumi/dokumenti par plāniem attiecībā uz uzturēšanos Latvijā
16. Apliecinājums par kvalifikāciju strādāt noteiktā nozarē

Šīs iespējas piedāvāts apspriest Diasporas konsultatīvās padomes darba grupas “Attālinātais darbs” ietvaros (Muižarājs, 2021).

Galvenie problēmjautājumi saistībā ar pārrobežu attālināto darbu

Eiropas Savienības pamatnostādnes par pārrobežu darbu (*Frontier Workers in the European Union* (European Parliament, 2021)) norādīts, ka pārrobežu darba veicējiem izteikti svarīgi ir sekojoši **problēmjautājumi**:

- Sociālā drošība (*social security*) – dažādu pabalstu saņemšana (invaliditātes pabalsts, pensija u.c.), dažādas citas sociālās garantijas, pieeja veselības aprūpei,
- Nodokļu jautājumi;
- Attiecības ar abām valstīm – nodokļu un sociālo iemaksu apjomu atšķirības valstīs, obligāto iemaksu kārtība
- Dienesta transportlīdzekļa izmantošana dzīvesvietas un darba valstī
- Informācijas trūkums, sadarbība starp abām iesaistītajām valstīm

Apskatot kopumā dažādus avotus, galvenais temats, kas pieminēts saistībā ar pārrobežu darbu, ir tieši nodokļi un sociālās iemaksas (*social security*), uz kurām attiecas dažādi nosacījumi.

Auditorkompānijas *Deloitte* publicētais pārskats par attālinātā darba starp robežām problemātiku piedāvā vēl detalizētāku ieskatu tajā, ar kādām problēmu jomām un neskaidrībām šobrīd saskaras darba devējs, ja kāds no darbiniekiem ir iesaistīts pārrobežu attālinātajā darbā:

- Uzņēmuma ienākumu nodokļu deklarācija (*Annual individual tax return filing*)
- Algu pārskatu sniegšana un darba devēja ziņojumi (*Payroll reporting and employer filing/reporting*)
- Imigrācijas apsvērumi/tiesības strādāt (*Immigration considerations / right to work*)
- Atbilstība darba likumā norādītajām tiesībām (*Employment law compliance and regulatory compliance*)
- Uzņēmuma pārstāvniecības/nodokļu rezidentūras apsvērumi (*Permanent Establishment / Tax Residence Considerations*)
- Darbinieka pārvietošanās izmaksas (*transfer pricing*)
- Intelektuālā īpašuma atrašanās vieta un korporatīvā struktūra (*Intellectual property location and corporate structure*)
- Netiešais nodoklis un nodokļu uzlikšana (*Indirect Tax and Withholding Tax Exposure*)

Tā kā ir tik daudz šo neskaidro detaļu, kas atkarīgas no darba devēja un darba ņēmēja atrašanās vietas, kompānija ir izvirzījusi arī sekojošus jautājumus, uz kuriem vērts meklēt atbildes, iesaistoties starptautiskā attālinātajā darbā:

- Vai tiek veikta darbaspēka pārskatīšana, lomu iedalīšana kategorijās un segmentācija, lai novērtētu, kurus darbus būtu ilgtspējīgi veikt attālināti?
- Vai darbiniekiem būs atļauts strādāt tikai no savas “mītnes” valsts vai no jebkuras valsts? Cik bieži darbinieki var mainīt savu attāli strādājošo “bāzes” valsti?
- Vai HR sistēma var attālināti kontrolēt un uzskaitīt darbinieka nostrādāto laiku?
- Kā tiks identificēti un pārvaldīti trešās puses iesaistītie, piemēram, algas, pensija un veselības aprūpe?
- Vai ir obligāta prasība nodrošināt noteiktas minimālās garantijas (*benefits*) attālaļā darba vietā?
- Kā tiks aprēķināti attālināto darbinieku ienākumi? Piemēram, vai viņu alga, pabalsti, pensija tiks pielīdzināta vietējai algai?
- Vai nodokļu uzlikšana, piemēram, pensijai, izdevumiem un pabalstiem ir saprotama “bāzes” atrašanās vietā, lai samazinātu nodokļu izmaksas?
- Kur tiek ieturēti nodokļi/sociālā apdrošināšana? Vai pārmaksātais nodoklis/sociālā apdrošināšana tiks atmaksāta?

Starptautiskās darba organizācijas rekomendācijas

Starptautiskā darba organizācija izstrādājusi praktisku teledarba ceļvedi – “Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide” (ILO, 2021). Tajā iekļauti padomi darba devējiem, kā arī piemēri, kā valstis reaģē uz attālinātā darba fenomena atbalstīšanu.

Padomi darba devējiem, produktīva un efektīva darba nodrošināšanai attālināti:

1. Darba laiks un darba organizācija

Dokumentā uzsvērts, ka darba ņēmēji, strādājot attālināti, nereti pavada vairāk stundas darba uzdevumu veikšanai, kā arī vairāk strādā vakaros un nedēļas nogalē. Darbiniekiem, strādājot attālināti,

ir arī problēmas nošķirt skaidras prioritātes un uzdevumus, kas jāpaveic. Tāpēc organizācijām ir jārīkojas, lai strukturētu darbu citādāk nekā klātienē apstākļos.

- Lūgt darbiniekiem sagatavot attālinātā darba plānu, kuru pārrunā ar darba vadītāju;
- Skaidri noteikt prioritāros darbus;
- Ieviest sistēmu, kurā darbinieki var norādīt savu darbs statusu (aizņemts/brīvs), un nodrošināt, ka kolēģi to respektē.
- Lielas komandas sadalīt mazākās, katrai ir skaidrs mērķis
- Iedrošināt darbiniekus informēt par pārslodzi, lai izvairītos no izdegšanas
- Rosināt darbiniekus domāt un diskutēt par to, kā mainījusies viņu ikdiena, un kad un kādos apstākļos strādāšana vedas vislabāk, un iedrošināt strādāt šajos apstākļos un laikā.
- Pievērst uzmanību tam, ka darbiniekiem ir nepieciešams laiks arī atslēgties (būt *offline*), lai darbs veiktos labāk.

2. Veiktspējas vadība (*Performance management*)

- Skaidri definēti mērķi un sagaidāmie rezultāti;
- Skaidri kritēriji veiksmīga rezultāta sasniegšanai/atpazīšanai
- Nodrošināt regulāru un laicīgu atgriezenisko saiti darba ņēmējam par viņu darbu un iespējām to uzlabot, neaizmirstot arī pozitīvu atgriezenisko saiti;
- Veicināt videosaziņu, lai nodrošinātu smalkāku komunikāciju, iekļaujot neverbālo aspektu.

3. Digitalizācija

- Novērtēt savu darbinieku spējas un resursus attālinātā darba veikšanai
- Pārskatīt politiku par to, vai darba ņēmējiem būs atļauts izmantot savas ierīces, lai savienotos ar darba serveriem un piekļūtu datiem, vai arī viņi saņems aprīkojumu, ko nodrošina darba devējs.
- Teledarba politikā iekļaut atlīdzināšanas kārtību, lai finansiāli atbalstītu darba ņēmējus, nodrošinot, ka viņiem ir piemērots aprīkojums, internets, un saziņas līdzekļi darba izpildei. Vai arī – nodrošināt to, ka nepieciešamais aprīkojums tiks piegādāts uz darba ņēmēja mājām (kurjeru dienests vai darbinieki var tos paņemt paši).
- Nodrošināt darbiniekiem apmācības iespējas un to, lai darba ņēmēji zinātu, kā piekļūt darba grupas tehniskā atbalsta personālam, ja viņiem būtu nepieciešama palīdzība.

4. Komunikācija – lai samazinātu izolācijas sajūtu un komunikācijas problēmu riskus, un nodrošinātu to, ka saglabājas darbinieka saikne ar darba devēju, kolēģiem un uzņēmumu, ir nepieciešams nodrošināt pozitīvu komunikāciju gan darba dienas ietvaros, gan arī neformālu komunikāciju ārpus darba laika:

- Izveidot visu galveno iekšējo politiku un procesu izmaiņu un atjauninājumu centralizētu krātuvi, lai darbiniekiem nebūtu lieki jātērē laiks, lai meklētu jaunās izmaiņas.
- Komunikācijai nevajadzētu aprobežoties tikai ar saturu - tajā būtu jāiekļauj arī darba sociālie aspekti, radot iespējas saiknei ārpus darba pienākumiem, jāturpina arī iedibinātās biroja tradīcijas
- Izmantot visu pieejamo saziņas iespēju spektru. Lai darba ņēmēji varētu izmantot visvienkāršākos un efektīvākos rīkus. Pētījumi arī liecina, ka videokonferences uzlabo attālināto darbinieku efektivitāti ("Forbes Insights", 2017)
- Nodrošināt, lai darbinieki zinātu, kad un kā viņi var sasniegt savus tiešos darba vadītājus (*supervisors*).
- Teledarba ņēmēju savstarpējā saziņa var būt neobjektīva. Vadītājiem jāiemācās saskatīt un efektīvi risināt kognitīvās problēmas attiecībā uz sakaru biežumu un kvalitāti. Tas ietver, piemēram, darba ņēmējus, kas vienmēr ir saziņa savā starpā; kādi darbinieki

- komunicē mazāk; kādi ir biežākie sakari starp komandas biedriem; cik bieži mazākas komandas apmainās ar informāciju.
- Piedāvāt iedrošinājumu un atbalstu darba ņēmējiem: saistībā ar pēkšņu pāreju no darba birojā uz attālinātu darbu, vadītājiem ir jāņem vērā stress, jāieklausās darba ņēmēju bažās un jāpalīdz risināt grūtības
5. Darba drošība un veselība (*Occupational Safety and Health*). Darba devējam ir jāņem vērā ar veselību saistītie riski, kas saistīti ar pilna laika darbu attālināti:
- Tehnoloģiju izraisīts stress un tehnoloģiju atkarība un pārslodze, kas palielina nogurumu, aizkaitināmību un nespēju kārtīgi atslēgties no darba un atpūsties
 - Paaugstināts alkohola un citu atpūtu vai sniegumu veicinošu narkotiku patēriņš, kas var palielināt negatīvās emocijas, pazemināt sniegumu un veicināt agresivitātes un vardarbības pieaugumu
 - Mazkustīgs dzīvesveids, ilgstoši strādājot vienā pozīcijā bez kustībām, kas palielina veselības traucējumu risku, ieskaitot muskuļu un skeleta sistēmas traucējumus, redzes nogurumu, aptaukošanos, sirds slimības utt.
 - Mājas mēbeļu ergonomika var nebūt optimāla ilgstošai teledarba veikšanai. Tādēļ darba devējiem būtu jāinformē darba ņēmēji par galvenajiem ergonomikas jautājumiem, lai palīdzētu darba ņēmējiem pielāgot darba režīmu un vidi un vajadzības gadījumā to mainīt. Atbildība par pareizo ergonomiku būtu jāuzņemas darba devējiem un darba ņēmējiem.
 - Ilgstošās nošķirtības dēļ pastāv risks, ka varētu rasties sarežģījumi un nošķirtības sajūtas, kas prasa papildu darba devēju, cilvēkresursu speciālistu, tiešo uzraudzības iestāžu un kolēģu centienus paplašināt savstarpējo atbalstu.
 - Arī lēns internets un ierīces var radīt aizkaitināmības sajūtas, tāpēc ir jānodrošina labi strādājoši resursi.
 - Nespēja atteikties no darba un atpūsties. Tas īpaši attiecas uz tiem, kam ir aprūpes pienākumi, piemēram, skolas vecuma bērni mājās.

Saistībā ar minēto, izteikti sekojoši ierosinājumi darba devējiem:

- Precizēt attālināto darbinieku tiesības un pienākumus attiecībā uz veselību un drošību, strādājot mājās;
 - Apmācīt darbu vadītājus un teledarbiniekus par to, cik svarīgi ir darba dienas laikā veikt pietiekamus atpūtas pārtraukumus, kā arī pārliedzināties, ka šādiem pārtraukumiem nebūs negatīvu karjeras seku.
 - Veicināt fizisko veselību, tostarp vingrinājumus, un mudināt darbiniekus saglabāt veselīgus ēšanas paradumus, t.i., piemēram, apmainoties ar saitēm uz fiziskās un mentālās labklājības videoklipiem, kā arī veicinot fitnesa programmu un pakalpojumu izmantošanu.
 - Izveidot jaunas iespējas vai palielināt esošās iespējas psiholoģiskajam atbalstam, dot iespējas darba ņēmējiem dalīties savās bažās un raizēs konfidenciali, t. i., piekļūstot palīdzības dienestiem, konsultējot, izmantojot darbinieku palīdzības programmas
 - Mudināt darbu vadītājus rādīt stresa mazināšanas piemēru viņu pārraudzībā esošajam personālam.
 - Dot iespēju darba ņēmējiem uz pandēmijas laikā izmantot aprīkojumu no biroja, piemēram, biroja krēslus, monitorus un citus attiecīgos instrumentus, kas pilnībā atbilst ergonomikas standartiem.
6. Juridiskie un līgumiskie nosacījumi (*Legal and contractual implications*)

- Uzraudzība, vai valdība nodrošina beznodokļu izmaksu kompensāciju attālinātiem darbiniekiem par izmaksām, kas saistītas ar darbu mājās, un darbinieku informēšanu un atbalstīšanu, lai pieteiktos saņemt šo finansiālo atbalstu.
- Pārskatīt darbinieku ieguvumus un priekšrocības - ja, piemēram, nepārtraukts attālinātais darbs nozīmē, ka darba ņēmēji nevar izmantot daļu no savām priekšrocībām (piemēram, dalība sporta zālē, kompensācijas par pārvietošanos, bezmaksas pārtika un dzērieni utt.), nodrošināt, ka kopējā alga un ieguvumu pakete joprojām ir tādā pašā līmenī kā pirms pandēmijas, iespējams, aizvietojošot dažas priekšrocības ar citām iespējām (piemēram, sporta programmas, tiešsaistes apmācības iespējas u.c.).
- Noskaidrot apstākļus, kas saistīti ar ienākuma nodokļa maksāšanu, ja darba ņēmēji strādā attālināti citā valstī, nevis tajā, kurā atrodas darba devējs. Tas pats attiecas uz sociālās apdrošināšanas maksājumiem.
- Darba vīzu un uzturēšanās atļauju kārtošana tiem darba ņēmējiem, kuri strādā ārpus savas izcelsmes valsts un nevar atgriezties šajā valstī sakarā ar pandēmijas radītiem brīvas pārvietošanās ierobežojumiem pāri robežām.

7. Apmācības

- Regulāri (ik pēc 2-3 nedēļām) veikt apsekojumus par darbinieku problēmām un vajadzībām un tās risināt, izmantojot tiešsaistes apmācības, vebinārus, darbnīcas un apmācību sesijas.
- Prioritizēt apmācības veidus, kas šobrīd ir visatbilstošākie, piemēram, vadības prasmes, laika pārvaldības prasmes, komunikācijas prasmes.
- Darbu vadītājiem piedāvāt īpašas apmācības, kuru mērķis ir attīstīt vadības prasmes, pārvaldot grupas attālināti, prasmi vadīt grupas krīzes apstākļos, efektīvi sazināties ar komandu, veikt apmācības un konsultēt. Arī apmācības par lomu modelēšanu un proaktīvu iesaistīšanos, sadarbības pieejām.
- Piedāvāt darbiniekiem apmācības, kurās galvenā uzmanība tiek pievērsta aspektiem, kas saistīti ar teledarbu, kas mazinātu veselības risku, palīdzētu noteikt robežas starp darbu un personisko dzīvi, un uzlabot efektivitāti. Aicināt darbiniekus domāt par pietiekami daudz fiziskām aktivitātēm, labu ēšanas un miega režīmu, kā arī atvienošana no digitālajām ierīcēm.
- Veicināt savstarpēju dalīšanos ar idejām un ieteikumiem efektīvam darbam, kā arī problēmām, kas saistītas ar darba ritmu, laika pārvaldību un veselīgiem ieradumiem.

8. Work-Life Balance

- Atbalstīt darba un dzīves robežu ieviešanu, skaidri sagaidot darba rezultātus, bet vienlaikus piedāvājot darba ņēmējiem iespēju elastīgi, pārvaldīt savus darba grafikus, pamatojoties uz viņu individuālajām vajadzībām.
- Nodrošināt, ka darba ņēmējiem pienākas noteikts laiks, kas paredzēts atpūtai un personīgajai dzīvei, un viņu neiesaistīšanās darbā šajā laikā nenoved pie negatīvas ietekmes uz viņu karjeru.
- Atklātas saziņas un sadarbības veicināšana starp darbiniekiem un vadītājiem saistībā ar plānošanu, pieejamību un robežu noteikšanu grupās.
- Atbalstīt darbiniekus, kuriem ir mazi bērni vai citi aprūpes pienākumi un kuri var saskarties ar grūtībām, darot savu darbu

Rīcībpolitikas atbildes

Lai atbalstītu darba devējus unņēmējus, kas saistīti ar attālināto darbu, ILO (2021) ziņojumā ir piedāvātas sekojošas iespējas:

1. Nodrošinot aktuālu, uzticamu un pieejamu informāciju visām ieinteresētajām personām saistībā ar teledarbu COVID-19 pandēmijas laikā:

- paskaidrojot spēkā esošās tiesības un pienākumus un pandēmijas dēļ pieņemtās izmaiņas.
- ieteikumu vai norādījumu izdošana par minimālo nepieciešamo aprīkojumu, kas nepieciešams tāldarbam (ieskaitot datorus un lietojumprogrammas).
- sniegt īsu informāciju un veicināt izpratni par veselību un drošību, tostarp pareizu ergonomiku.
- sniegt ieteikumus par to, kā novērst kiberdrošības apdraudējumus, kad darbaņēmēji strādā mājās, kā arī sniegt norādījumus par to, kā darba devēji var ievērot datu aizsardzības un privātuma noteikumus, piemēram, ES Vispārīgo datu aizsardzības regulu (GDPR7).

2. Nodrošināt dažāda veida finansiālo, fiskālo un administratīvo atbalstu un citus atvieglojumus uzņēmumiem:

- piedāvājot finansiālu atbalstu aprīkojuma iegādei, lai darbaņēmēji varētu strādāt mājās.
- Piedāvāt līdzmaksājumus mācību pakalpojumu iegādei, lai atbalstītu pāreju uz teledarbu.
- nodokļu un finanšu atbalsta pasākumu ieviešana, piemēram, maksājumu atlikšana, likmju samazināšana vai atvieglošana, lai atvieglotu finansiālo slogu darba devējiem, ar nosacījumu, ka viņu darbaņēmējiem ir atļauts un ieteikts strādāt no mājām.
- Uzlabot birokrātiskas procedūras attiecībā uz darba vietu, piemēram, attiecībā uz mājas biroja vides veselības un drošības pārbaudi, lai varētu nekavējoties īstenot teledarbu, ar nosacījumu, ka katrs darbaņēmējs veic pašnovērtējumu savā darbavietā.
- Piedāvāt elastīgumu un atbilstoši atvieglot spēkā esošos noteikumus (piemēram, darba devēja pienākums nodrošināt ergonomisku sēdvietu vai parakstīt teledarba līgumu pirms teledarba perioda sākuma).
- piemērs - *Smart working (Italy)*. Itālijā veiktas izmaiņas likumdošanā, ar mērķi veicināt darba un ģimenes dzīves savienošānu, lai tādējādi uzlabotu uzņēmuma konkurētspēju un savstarpējās attiecības starp darbaņēmēju un darba devēju. Šī jaunā darba veida pamatā ir darba elastīguma un pārvaldība atbilstoši mērķiem. Lai īstenotu šo darba formātu, ir nepieciešama individuāla vienošanās starp darba devēju unņēmēju rakstiskā formā. Taču sākoties vīrusa izplatībai, šīs vienošanās vairs netiek prasītas, un darba devējs drīkst darbinieku sūtīt strādāt no mājām, nodrošinot to ar tehnisko aprīkojumu, un informējot par darba drošības un veselības riskiem, kas saistīti ar darba vides maiņu.

3. Nodrošināt atbalstu attālinātā darba veicējiem:

- ieviest jaunus tāldarba noteikumus, kas var ietvert uzlabotus aizsardzības standartus visiem darbaņēmējiem, kas strādā attālināti; darba grafiku elastīguma nodrošināšanu; iespēju atvienoties no darba laikā, kas noteikts atpūtai un personīgajai dzīvei; IKT rīku pareizu izmantošanu; higiēnas un drošības pasākumus; kā arī kolektīvās tiesības.
- Atmaksāt (pilnībā vai daļēji) izmaksas par elektroenerģiju, sakariem, apkuri un/vai gaisa kondicionēšanu, kā arī citas ar teledarbu saistītās izmaksas darbiniekiem, kas strādā mājās.
- Piedāvāt teledarbiniekiem papildu elastību attiecībā uz darba laiku un darba grafiku kontroli (piemēram, *teleworker* darba dienu var sākt agrāk vai pabeigt vēlāk, pamatojoties uz individuālām vajadzībām, piemēram, aprūpes pienākumiem un mājas izglītības pienākumiem).

- Precizēt nodokļu politiku, lai novērstu to, ka darba ņēmējiem, kuri strādā attālināti no citām valstīm, jāmaksā dubults ienākuma nodoklis.
- Piemērs - **Malta – finansiāls atbalsts uzņēmumiem, kas pāriet darbā attālināti**

Sākoties vīrusam, Maltā tika izveidotas vadlīnijas attālinātā darba veikšanai, kā arī piedāvāts finansiāls atbalsts uzņēmumiem, lai palīdzētu pārejas procesā uz strādāšanu no mājām. Kopā tika saņemti 1001 pieteikums, un atbalstīti 845.

Citas rekomendācijas

Ziņojumā *Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019* (Government of Ireland, 2021) norādītas sekojošas jomas, kurās būtu iespējami uzlabojumi:

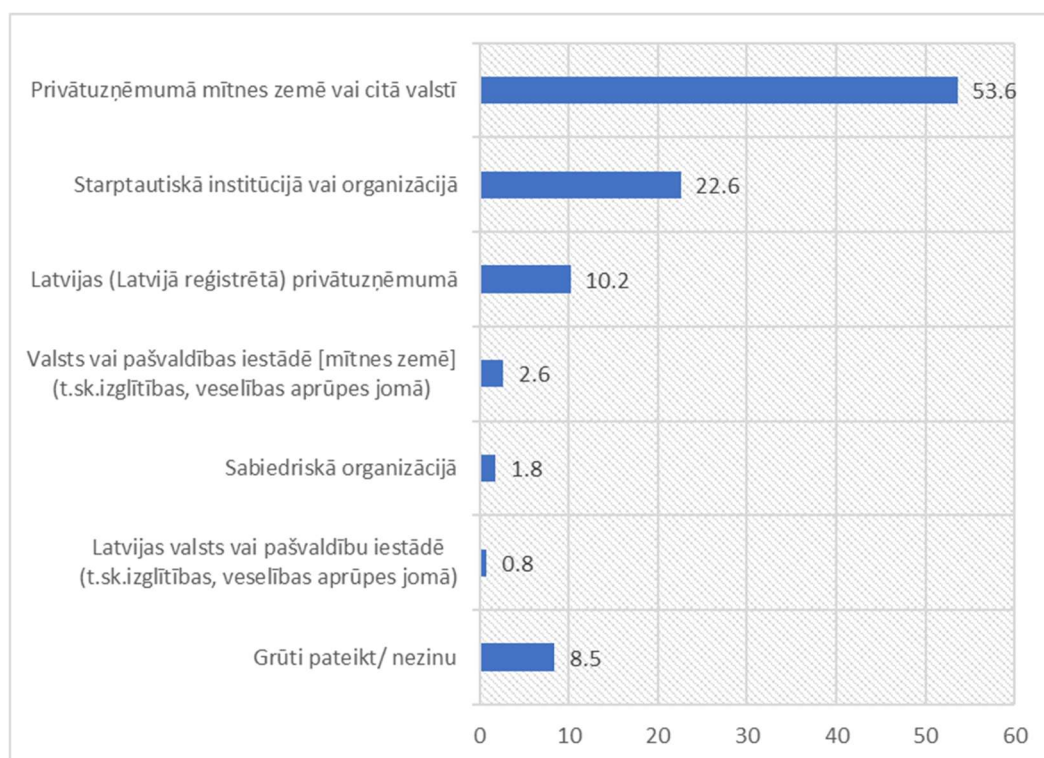
1. Oficiālas vadlīnijas sekojošās jomās:
 - a) Vienlīdzība - vienoti noteikumi par to, kādi apstākļi atļauj attālinātā darba veikšanu, un, piemēram, kādos apstākļos to var darbiniekam atteikt.
 - b) Veselība un drošība
 - c) Nodarbinātības nosacījumi un darbinieka tiesības uz privātumu, iespēju “atslēgties”- informācija par to, kā veikt darba laika uzskaiti, nodrošinot darbiniekam tiesības uz privātumu un iespēju atslēgties un plānot savu laiku;
 - d) Datu aizsardzība un drošība: Kā novērst riskus, kas saistīti ar attālinātu darba veikšanu;
 - e) Apmācības darbiniekiem un arī vadītājiem, lai attālināto darbu organizētu pēc iespējas veiksmīgi
2. Dati par sekojošo:
 - a) Darbinieki – Lai veidotu uzņēmumu/valsts detalizētas attālinātā darba vadlīnijas, nepieciešams ievākt datus par attālinātā darba izplatību un veidiem. Tas būtu svarīgi, lai izprastu nianšes šādu vadlīniju/pamatnostādņu veidošanai.
 - b) Darba devēji – nepieciešams arī veikt izpēti par esošo situāciju valstī esošajos uzņēmumos, kuri iesaistījušies attālinātajā darbā. Tas palīdzētu izprast kopskatu, monitorēt situāciju, un izprast aktualitātes.
 - c) Attālinātā darba veikšanas vietas, kopstrādes telpas– lai veicinātu attālinātā darba veikšanu kopienų birojos (*Coworking space/Hub*), nepieciešams apkopot informāciju par pieejamām strādāšanas vietām, to klasifikāciju, piedāvājumu, noslogojumu u.t.t.
3. Valsts līmeņa sadarbība, veidojot un ieviešot attālināto darbu (Muižarājs 2021).

Sekundāro datu analīze

Ievads

No tiem diasporas pārstāvjiem, kas strādā attālināti, aptuveni puse strādā privātuzņēmumā mītnes zemē vai citā valstī (3.attēls), bet 23% - starptautiskā organizācijā. Latvijas uzņēmumā strādā tikai 10% šobrīd attālināti nodarbināto diasporas pārstāvju, bet Latvijas valsts vai pašvaldību iestādēs – pavisam neliels skaits šīs grupas pārstāvju (<1%). Tas liecina, ka, **neraugoties uz to, ka šie speciālisti var veikt un veic savus pienākumus attālināti, tikai retais savas zināšanas investē Latvijas uzņēmumos un iestādēs.**

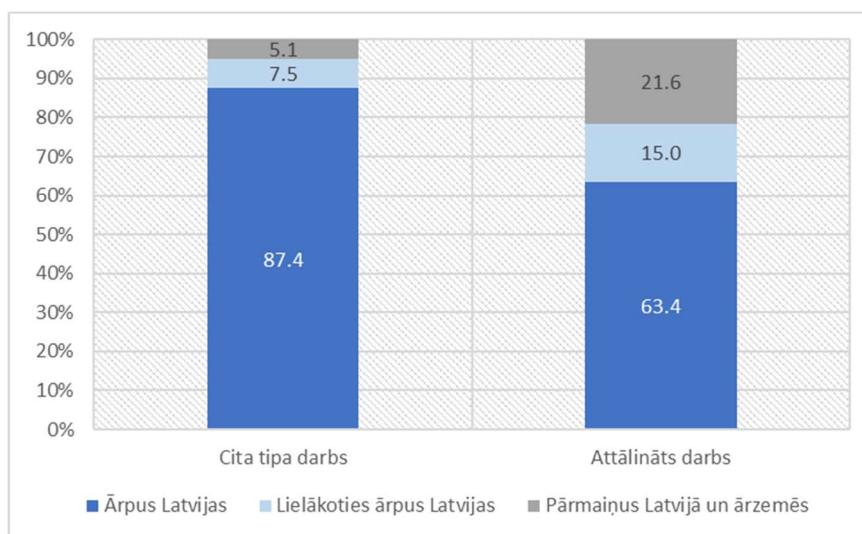
3.attēls. Pamatdarba raksturojums (%)



Papildus, anketā vaicāts, vai cilvēkam Latvijā ir papildus (vai pamata) darbs. Kopumā darbs vai papilddarbs Latvijā ir 1.9% diasporas pārstāvju, bet attālināti strādājošo vidū - 17.4% respondentu. Samērā neliels skaits vēlreiz apliecina, ka lielākoties šāds darbs netiek veikts uzņēmumiem un iestādēm Latvijā. Turklāt zīmīgi, ka tikai katrs ceturtais (26%) no tiem, kam ir darbs *vai papilddarbs* Latvijā, norādījis, ka savu *pamatdarbu* veic attālināti. Tātad, citos gadījumos diasporas pārstāvju pamatdarbs Latvijā netiek uzskatīts par 'attālinātu darbu' (iespējams retos gadījumos), vai arī darbs Latvijā nav pamatdarbs. Iegūtie dati ļauj izdarīt secinājumu, ka **Latvijā strādājošie diasporas pārstāvji lielākoties veic šo darbu kā papildus darbu, kam tipiski tiek veltīts mazāk laika un resursu.**

Diasporas pārstāvju atbildes par savu dzīvesvietu liecina, ka **attālināti strādājošiem nereti raksturīgs transnacionāls dzīvesveids**: 22% salīdzinājumā ar 5% citu nodarbināto vidū atzīst, ka dzīvo pārmaiņus Latvijā un ārzemēs (4.attēls).

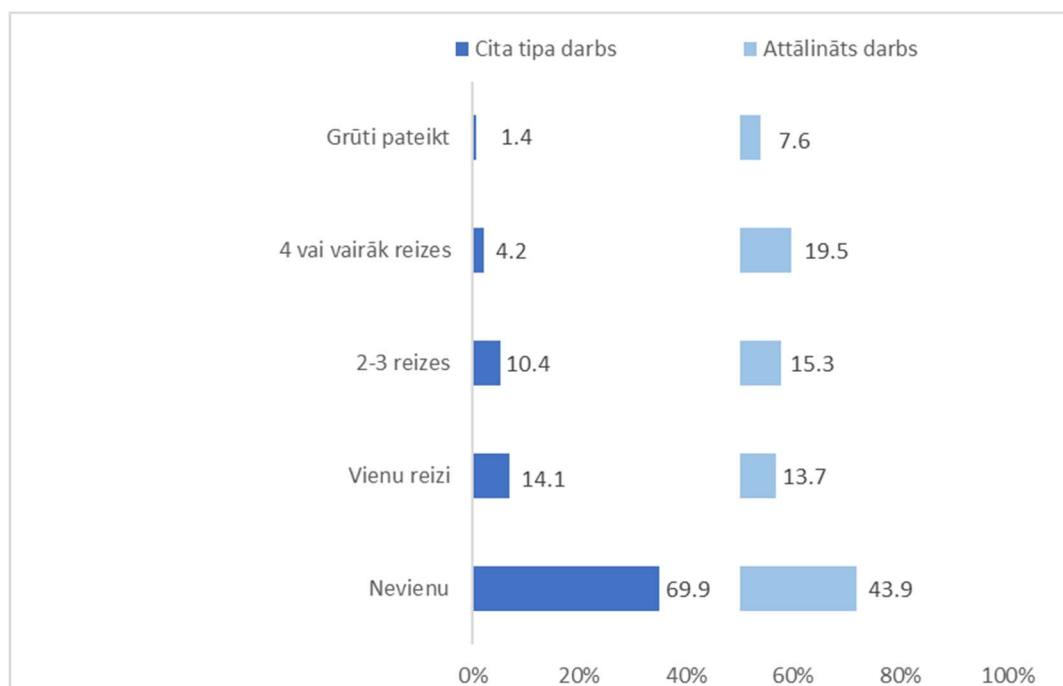
4.attēls. Attālināti nodarbināto diasporas pārstāvju dzīvesvieta (%)



No remigrantiem, kas strādā attālināti, tikai 39% strādā Latvijā reģistrētā privātuzņēmumā, bet citi – kādas citas valsts uzņēmumā (21%), starptautiskā uzņēmumā vai institūcijā (26%) vai grūti pateikt (15% - iespējams ir pašnodarbināti). Tas nozīmē, ka **attālināti strādājošie remigranti parasti izmanto iespēju pelnīt citas valsts uzņēmumā vai institūcijā, par to saņemot lielāku algu, bet vienlaikus baudot dzīves priekšrocības Latvijā.** Taču ir arī gadījumi, kad ārvalstīs darbojošies Latvijas uzņēmumi piesaista attālināti darbiniekus Latvijā, tādējādi samazinot izdevumus un palielinot savu konkurētspēju ārzemēs.

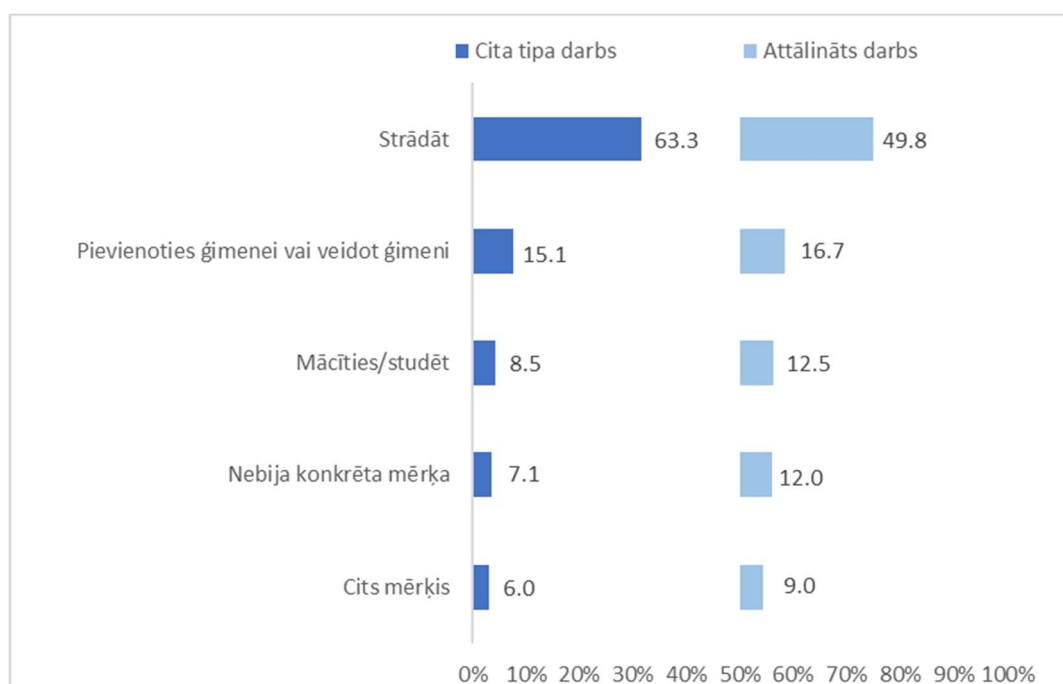
Respondentu sniegtās atbildes liecina, ka **attālinātais darbs – gadījumos, kad tas tie veikts uzņēmumā Latvijā - dažkārt saglabāties no laika pirms emigrācijas.** Tā, piemēram, trešdaļa (33%) attālināti strādājošo diasporas pārstāvju ārvalstīs dzīvojuši mazāk nekā piecus gadus, salīdzinot ar 16% cita veida darbu strādājošo. Aptuveni puse (52%) mītnes zemē dzīvo kopš 2015.gada vai vēl nesenāk, salīdzinot ar 25% cita veida darbu strādājošo. Tas norāda, ka **tad, kad iepriekš uzsāktās darba saistības Latvijā beidzas, mēdz pārtrūkt arī attālinātais darbs.** Neraugoties uz salīdzinoši mazāko ārvalstīs pavadīto laiku, attālināti strādājošie biežāk (29% salīdzinājumā ar 11%) ir dzīvojuši vismaz trīs valstīs ārpus Latvijas (trīs mēnešus vai vairāk), tātad, darbam nenosakot viņu dzīvesvietu, **viņi ir mobilāki.** Kopš 2014.gada vien vismaz katrs ceturtais no attālināti strādājošajiem ir ļoti aktīvi mainījuši dzīvesvietas - pārcēlušies no vienas valsts uz otru 4 vai vairāk reizi vai pat grūti pateikt, cik reizi. Pilnīgi vai **faktiski stabili savā dzīvesvietas izvēlē bijusi tikai nedaudz vairāk nekā puse (57%) attālināti strādājošo diasporas pārstāvju.** Tas, savukārt, var radīt sarežģītību sociālo iemaksu saskaņošanā u.tml.

5.attēls. Cik reizes kopš 2014. gada ir pārcēlies no vienas valsts uz otru (%)



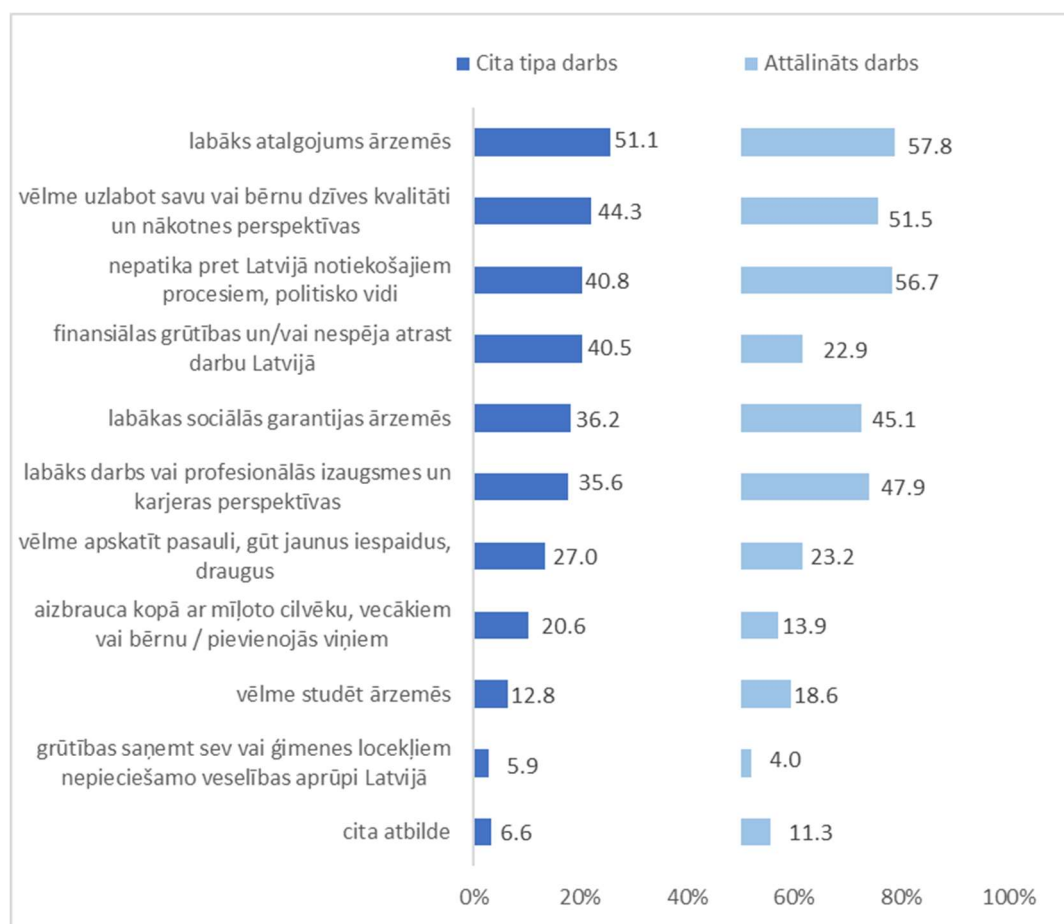
Puse attālināti strādājoši devās uz ārzemēm ar mērķi strādāt (tiesa, pētījums neļauj noteikt, vai tas bija tieši attālinātais darbs, uz kuru respondents devās, vai kāds cits darbs, un iespēja strādāt attālināti parādījās vēlāk). Tomēr zīmīgi, ka tieši šai grupai raksturīgāki nekā cita veida darba veicējiem ir dažādi citi mērķi: studijas, pievienošanās ģimenei, kāds cits mērķis (ceļošana u.tml.) vai pat tas, ka nebija konkrēta mērķa (6.attēls). Tas liecina, ka attālinātais darbs **ļauj īstenot dažādas vēlmes un ieceres, kuras, iespējams, nebūtu savietojamas ar pastāvīgu darbu uz vietas**, kļūstot par būtisku motivāciju šāda darba izvēlei.

6.attēls. Ar kādu mērķi devās uz ārzemēm (%)



Runājot konkrēti par aizbraukšanas iemesliem, attālināti strādājošie diasporas pārstāvji nozīmīgi biežāk nekā citi ārzemēs strādājošie (Sig.<0.05) norāda, ka viņus aizbraukt pamudināja nepatika pret Latvijā notiekošajiem politiskajiem procesiem, politisko vidi (57%), bet retāk - retāk finansiālas grūtības vai nespēja atrast darbu Latvijā (23%). Tas liecina, ka, **ja darba specifika to atļauj, šādi subjektīvi un emocionāli faktori var likt apsvērt Latvijas kā dzīvesvietas maiņu uz citu valsti**. Vienlaikus šo grupu ārvalstīm biežāk piesaistījušas labākas profesionālās izaugsmes un karjeras perspektīvas (48%), ko viņiem sniedz darbs ārvalstīs.

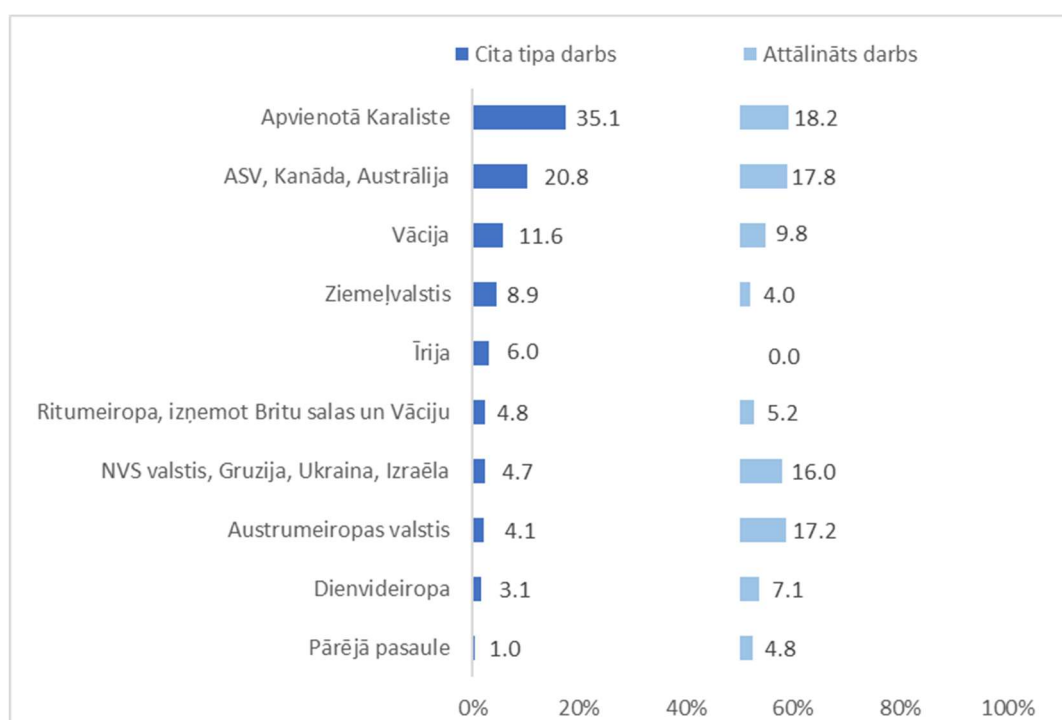
7.attēls. Aizbraukšanas iemesli (%)



Attālināti nodarbināto diasporas pārstāvju raksturojums

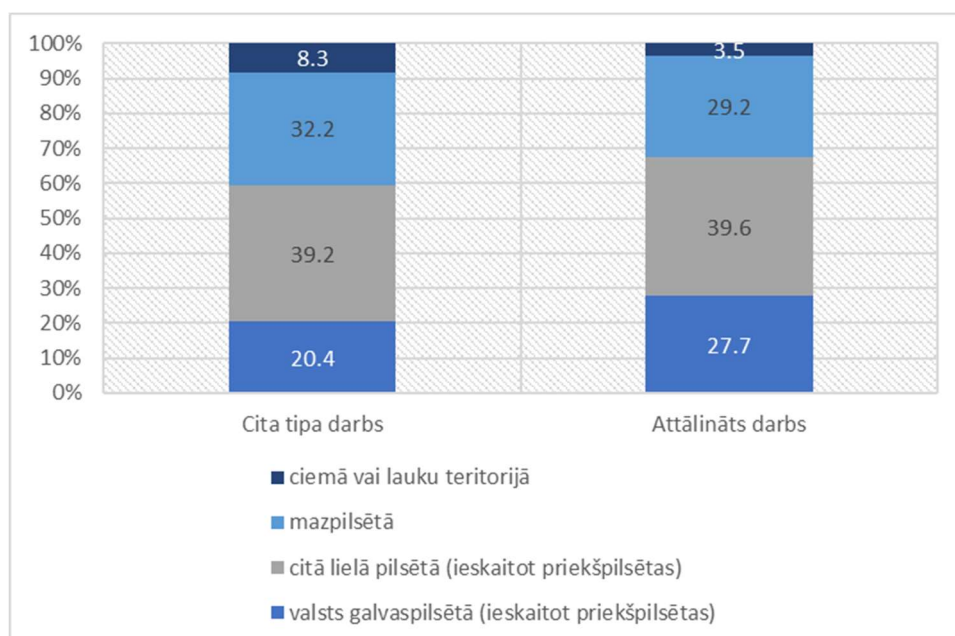
Daudzi attālināti strādājošie dzīvo Apvienotajā Karalistē (18%), tomēr kopumā **Britu salās viņu ir nozīmīgi mazāk nekā citu ārvalstīs strādājošo**. Ievērojami biežāk nekā citi strādājošie diasporas pārstāvji, attālināti strādājošie par savu dzīvesvietu izvēlējušies Austrumeiropas valstis, NVS valstis, Gruziju, Ukrainu, Izraēlu, turklāt viņi biežāk sastopami arī Dienvideiropas valstīs vai pat mazāk diasporas apdzīvotās valstīs citur pasaulē (8.attēls). Pētījumā nav analizēti šādas izvēles iemesli – tie var būt saistīti gan ar relatīvi elastīgākiem darba nosacījumiem, nodokļu režīmu, dzīves dārdzības atšķirībām vai vienkārši labāku klimatu.

8.attēls. Valsts, kurā dzīvo attālināti strādājošie diasporas pārstāvji (%)



Pieņemums, ka attālināti strādājošie diasporas pārstāvji varētu biežāk izvēlēties dzīvi mazāk urbanizētās vietās, neapstiprinājās. Tieši pretēji, salīdzinājumā ar citiem strādājošajiem, viņi retāk dzīvo mazpilsētās vai laukos, bet biežāk – galvaspilsētā (9. attēls). Tas liecina, ka **vēlme dzīvot ārpus lielpilsētām varētu nebūt būtisks pamudinājums attālinātā darba izvēlei.**

9.attēls. Apdzīvotās vietas tips, kurā dzīvo attālināti strādājošie diasporas pārstāvji (%)



Attālināti strādājošie diasporas pārstāvji vidēji ir nedaudz jaunāki nekā citi ārvalstīs strādājošie. Vecuma mediāna šai grupai ir 40 gadi, salīdzinot ar 49 gadiem citu strādājošo vidū. Lielākā daļa ir vecumā no 25 līdz 44 gadiem. Tomēr jāatzīmē, ka atšķirības nav statistiski nozīmīgas (Sig.=0.117). Nozīmīgi biežāk attālinātu darbu strādā vīrieši nekā sievietes (Sig.<0.001). Kopumā gandrīz divas trešdaļas (64%) attālināti strādājošie ir vīrieši (5.tabula). Interesanti, ka tikai 41% attālināto strādājošo

diasporas pārstāvju uzskata sevi par latviešiem – nozīmīgi mazāk nekā starp citiem strādājošajiem. 40% ir krievi, bet 18% pieskaita sevi kādas citas tautības pārstāvjiem. Respondentu atbildes par savām valodu prasmēm parāda, ka **62% attālināti strādājošo dzimtā valoda ir krievu valoda** (4.tabula). 82% attālināti strādājošo diasporas pārstāvju ir Latvijas pilsoņi, taču kopumā šajā grupā nozīmīgi biežāk nekā citu strādājošo vidū sastopami Latvijas nepilsoņi vai citu valstu, izņemot mītnes zemi, pilsoņi. Tāpat attālināti strādājošajiem, kuriem ir dzīvesbiedrs (un tādu ir ap 70%), gandrīz divreiz biežāk nekā citiem (27% salīdzinot ar 15%) šis dzīvesbiedrs ir kādas citas valsts, ne Latvijas vai mītnes zemes, valstspiederīgais. **Mazāk nekā pusei no tiem, kam ir dzīvesbiedrs, tas ir Latvijas pilsonis vai pilsoņe. Tas potenciāli var apgrūtināt pārcelšanos uz Latviju, ja šāds lēmums tiktu pieņemts.** Aktuāli ir arī ar bērniem saistītie izaicinājumi migrācijas kontekstā, jo 43% attālināti strādājošo ir nepilngadīgi bērni.

5.tabula. Attālināti strādājošo diasporas pārstāvju sociāli-demogrāfiskais raksturojums (%)

		Cita tipa darbs	Attālināts darbs
Vecums	15-24	6.5	7.9
	25-34	31.1	33.9
	35-44	26.3	30.3
	45-54	17.3	13.5
	55-64	14.8	11.5
	65+	3.9	2.9
Dzimums	Vīrietis	50.5	64.1
	Sieviete	49.5	35.9
Tautība	latvietis	69.0	40.6
	krievs	23.9	40.1
	cita tautība	9.6	18.4
	atsakās atbildēt	3.3	6.7
Pilsonība	Latvijas pilsonis	88.7	82.0
	Latvijas nepilsonis	3.4	11.2
	mītnes zemes pilsonis	23.0	17.1
	citas valsts pilsonis	2.7	8.6
	cita atbilde	0.3	0.0
Ģimenes stāvoklis	dzīvo ar vīru/sievu vai reģistrētās partnerattiecībās	48.2	54.3
	dzīvo neregistrētās partnerattiecībās]	24.2	14.6
	šobrīd nav dzīvesbiedra	15.6	15.8
	šķīries	7.5	10.0
	atraitnis	2.2	0.3
	nevēlas atbildēt	3.6	7.4
Dzīvesbiedra/-es pilsonība	Latvijas pilsonis/-e	51.3	45.5
	Latvijas nepilsonis/-e	3.1	2.5
	mītnes zemes/valsts pilsonis	38.6	33.8
	citas valsts pilsonis	15.4	27.3
	cita atbilde	0.2	0.0
Vai ir bērni vecumā līdz 18 gadiem	Jā	39.0	42.9
	Nē	61.0	57.1

6.tabula. Valodu prasmes pašvērtējums (%)

		Cita tipa darbs	Attālināts darbs
latviešu valoda	Dzimtā valoda	55.7	38.6
	Ļoti labas vai pārvaldu brīvi	15.5	20.5
	Labas	8.5	19.1
	Viduvējas	8.9	8.2
	Vājas	7.5	7.2
	Ļoti vājas vai nekādas	3.9	6.4
krievu valoda	Dzimtā valoda	37.1	62.5
	Ļoti labas vai pārvaldu brīvi	27.1	19.2
	Labas	12.4	6.5
	Viduvējas	7.8	4.3
	Vājas	5.8	2.6
	Ļoti vājas vai nekādas	9.8	4.9
angļu valoda	Dzimtā valoda	7.1	7.5
	Ļoti labas vai pārvaldu brīvi	47.9	54.7
	Labas	22.1	24.1
	Viduvējas	14.0	6.1
	Vājas	5.0	3.8
	Ļoti vājas vai nekādas	3.9	3.7
mītnes zemes valoda	Dzimtā valoda	10.0	16.9
	Ļoti labas vai pārvaldu brīvi	42.7	26.9
	Labas	21.3	26.2
	Viduvējas	14.2	17.8
	Vājas	7.2	8.3
	Ļoti vājas vai nekādas	4.6	3.9

Respondentu sniegtās atbildes ļauj secināt, ka attālināts darbs **daudz raksturīgāks labāk izglītotajiem diasporas pārstāvjiem**: 64% ir augstākā izglītība, turklāt puse vismaz kādu no izglītības līmeņiem ieguvuši ārvalstīs (7.tabula). Tas vēlreiz **apliecina lielo cilvēkkapitālu šajā nodarbināto grupā** un tās piesaistes lietderīgumu. Attālināti strādājošie visbiežāk ieguvuši izglītību sociālajās zinātnēs, komerczinībās vai tiesību jomā (39%), turklāt nozīmīgi biežāk nekā citi strādājošie - dabaszinātņu, matemātikas vai IT jomā (23%), kā arī humanitāro zinātņu un mākslas jomā (20%). Salīdzinoši reti attālināti strādā tie, kuri ieguvuši izglītību veselības aprūpes vai pakalpojumu jomā (Sig.<0.05). Būtiski, ka attālināti strādājošie nozīmīgi biežāk nekā citi strādā kvalifikācijai atbilstošā profesijā (52%), pēc kvalifikācijas līmeņa līdzīgā (16%) vai par augstākas kvalifikācijas profesijā (14%). Tas liecina, ka **darbs attālināti ļauj mazināt t.s. ‘brain wasting’ jeb smadzeņu iznīkošanas parādību, kas bieži novērojama emigrantu vidū** (Hazans 2015, 2016).

Salīdzinājumā ar citiem ārvalstīs strādājošajiem, attālināti strādājošo vidū ir nozīmīgi vairāk uzņēmēju un pašnodarbināto, kā arī studentu, savukārt mazāka - algotu darbinieku. Kopumā algotu darbu strādā 57%, savukārt **39% ir pašnodarbināti un 21% ir uzņēmēji, darba devēji. Sekojoši, lielāka iespēja strādāt attālinātu darbu ir tiem, kas paši vada, organizē un atbild par savu darbu**. Tas viņiem dod arī lielāku brīvību un elastību, plānojot savu darba laiku un izvēloties dzīvesvietu.

7.tabula. Izglītība un kvalifikācija (%)

		Cita tipa darbs	Attālināts darbs
Respondenta augstākais iegūtais izglītības līmenis	Vispārējā pamatzglītība vai zemāka	8.5	10.3
	Vispārējā vidējā izglītība	20.4	11.1
	Vidējā profesionālā vai arodizglītība	30.7	13.8
	Augstākā izglītība	40.5	64.7
Augstākās izglītības ieguves vieta	Latvijā	49.1	49.1
	Ārzemēs	34.5	34.5
	Gan Latvijā, gan ārzemēs	16.4	16.4
Izglītības joma	sociālās zinātnes komerczinības vai tiesības	25.8	38.6
	humanitārās zinātnes vai māksla	13.5	19.7
	inženierzinātnes, ražošana vai būvniecība	26.4	24.8
	izglītība	8.4	5.5
	veselības aprūpe un sociālā labklājība	8.4	0.9
	dabaszinātnes, matemātika vai informācijas tehnoloģijas	11.2	23.0
	lauksaimniecība	4.2	0.9
	pakalpojumi (tūrisms, viesnīcas, ēdināšanas pakalpojumi, transporta pakalpojumi u.c.)	14.9	6.6
Pašreizējā nodarbošanās (iespējamās vairākas atbildes)	Strādāju algotu darbu	83.7	57.5
	Uzņēmējs, darba devējs	7.0	21.5
	Pašnodarbinātais/nodarbināts ģimenes uzņēmumā	14.8	39.4
	Nestrādāju un aktīvi meklēju darbu	0.4	2.7
	Studijas, mācības	5.3	11.1
	Prakse, apmaiņa, profesionālās pieredzes ieguve	1.2	1.3
	Brīvprātīgais darbs	2.6	2.9
	Bērna/bērnu kopšana vai citu ģimenes locekļu aprūpe	2.6	2.9
	Pensija	1.5	1.1
	Nestrādāju citu iemeslu dēļ un darbu nemeklēju	0.1	0.0
Vai šobrīd strādā profesijā, kas atbilst viņa kvalifikācijai (izglītībai vai darba pieredzei)	Jā, kvalifikācijai atbilstošā profesijā	39.8	52.2
	Nē, taču pēc kvalifikācijas līmeņa līdzīgā profesijā	13.8	16.4
	Nē, vienkāršākā profesijā	27.8	10.2
	Nē, augstākas kvalifikācijas profesijā	8.4	13.9
	Grūti pateikt	10.2	7.4
Cik ilgi kopumā ir strādājis šajā nozarē šādā vai līdzīgā profesijā ārpus Latvijas	Neesmu strādājis/-usi	3.9	1.1
	Līdz gadam	12.0	12.2
	2-3 gadus	19.0	16.8
	4-5 gadus	15.1	23.7
	6-10 gadus	28.4	24.1
	11-15 gadus	11.8	7.4
	Ilgāk nekā 15 gadus	9.8	14.7

Attālinātā darba raksturojums

Pētījums apstiprina, ka ir nozares, kurās arī diasporas pārstāvju vidū attālināta nodarbinātība ir īpaši raksturīga. Īpaši jāatzīmē **IT joma, kurā strādājošie veido gandrīz trešdaļu (32%) no visiem attālināti strādājošajiem diasporas pārstāvjiem**. Salīdzinoši bieži attālinātais darbs raksturīgs arī tādām jomām kā “Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta nodarbības un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpojumi” (9% no visiem attālināti strādājošajiem), kā arī tiem, kas strādā nozarē “Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu” vai sabiedriskā organizācijā (7.tabula). Turpretī būvniecībā, tirdzniecībā, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu, lauksaimniecības, izglītības, veselības un sociālās aprūpes jomā strādājošie attālināti savu pamatdarbu attālināti veic ļoti reti.

59% no attālināti strādājošajiem (salīdzinājumā ar 41% citu strādājošo vidū) **uzskata sevi par neaizvietojamiem vai grūti aizvietojamiem darbiniekiem**. Iespējams, tas viņiem ir palīdzējis ar darba devēju vienoties par elastīgāku darba formu, t.sk. darba veikšanu attālināti.

Attālinātu darbu strādājošie **tipiski ir vadītāji, vecākie speciālisti un speciālisti** (81% no visiem). No konkrētām ISCO profesijām visbiežāk minēti informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti (16%), informācijas un tehnoloģiju jomas speciālisti (9%), komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti (15%), juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti (9%) kā arī ražošanas un specializēto pakalpojumu jomas vadītāji (8%).

Tomēr attālināti strādājošo **nodarbinātības stabilitāte ir mazāka nekā citiem ārvalstīs strādājošajiem**: tikai divām trešdaļām (69%) ir pastāvīgs beztermiņa darba līgums. Katrs desmitais strādā vai nu uz autorlīguma pamata vai vispār bez rakstiska līguma, tādējādi šī nodarbinātības forma nereti nesniedz pietiekamas sociālās garantijas. Iepriekš minētais ļauj secināt, ka vismaz daļu diasporas pārstāvju, kas šobrīd strādā attālināti, varētu piesaistīt stabilāks darbs ar sociālajām garantijām Latvijā.

Attālināto strādājošo vidū sastopami gan tādi, kas savā pamatdarbā strādā būtiski mazāk nekā 40 stundas nedēļā, gan arī tādi, kas strādā vairāk nekā pilnu slodzi (8.tabula). Īpaši satraucoši, ka **42% savā attālinātā veicamajā pamatdarbā strādā vairāk nekā 40 stundas nedēļā**, kas ir ievērojami lielāks skaits nekā citu ārzemēs strādājošo vidū. Daudziem (27%) attālināti strādājošajiem vēl ir kāds papildus darbs, tomēr tāds parasti ir tiem, kam attālinātais darbs nenodrošina pilnu slodzi. Tikai aptuveni trešdaļa (35%) no tiem, kam ir gan attālinātais pamatdarbs, gan papilddarbs, strādā virsstundas, turklāt parasti tas ir tikai dažas stundas vairāk nekā 40 stundas. Var secināt, ka lielais virsstundu skaits ir raksturīgs tieši tiem attālināti strādājošajiem, kuriem ir tikai šis viens pamatdarbs – attālinātais darbs. Šis secinājums sasaucas ar iepriekš literatūrā aprakstīto, ka attālinātais darbs nojauc robežu starp privāto dzīvi un darbu, un mēdz novest pie lielākas faktiskās noslodzes darbavietā.

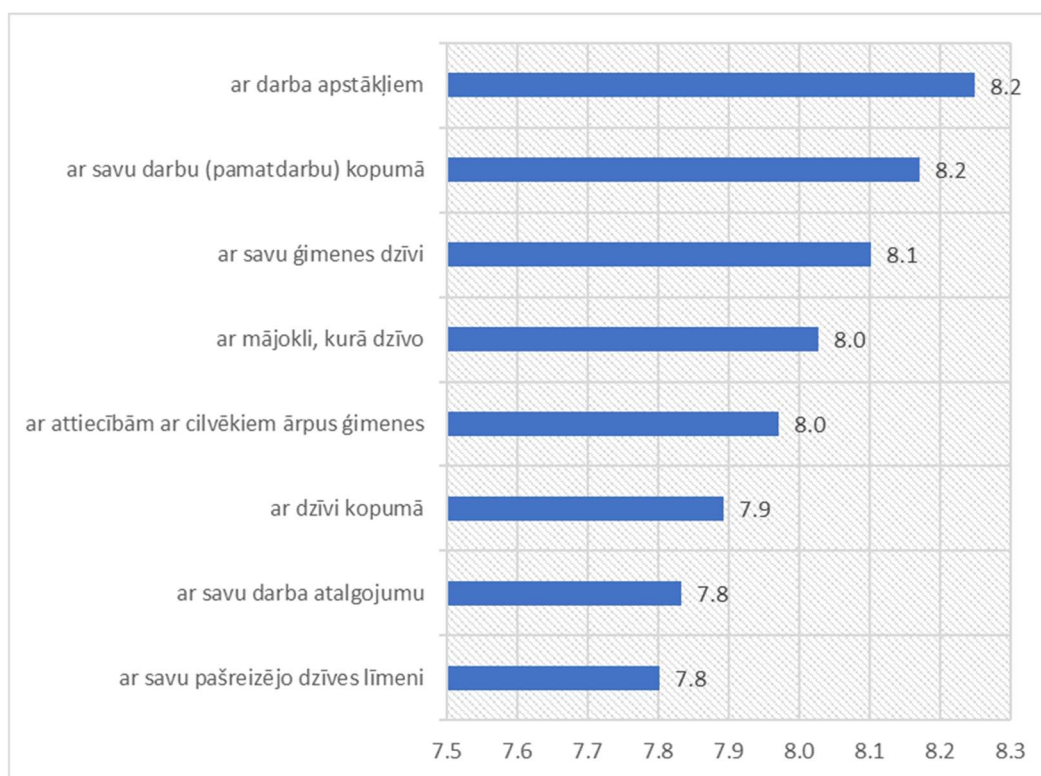
8.tabula. Nodarbinātības raksturojums (%)

		Cita tipa darbs	Attālināts darbs
Uzņēmuma/organizācijas, kurā respondents šobrīd strādā, pamatdarbības joma	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	3.2	0.3
	Rūpniecība	12.9	9.3
	Elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgāde; atkritumu apsaimniekošana	1.9	1.1
	Būvniecība	10.0	3.2
	Tirdzniecība, ēdināšana un izmitināšanas pakalpojumi	17.8	5.2
	Transports un uzglabāšana	9.3	6.6
	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi, IT	6.8	32.2
	Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu	4.3	6.8
	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	4.2	3.1
	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	1.6	0.7
	Izglītība	5.1	1.4
	Veselība un sociālā aprūpe	7.5	2.3
	Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta nodarbības un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpojumi	4.9	9.1
	Sabiedriska organizācija	1.4	4.2
	Grūti pateikt	9.2	14.6
Kādā profesijā/amatā šobrīd strādā savā pamatdarbā	Vadītāji, vecākie speciālisti un speciālisti	48.3	81.3
	Kalpotāji, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	19.1	5.8
	Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki; Kvalificēti strādnieki un amatnieki; Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	23.2	11.9
	Vienkāršās profesijas	9.4	1.0
Kāda veida līgums ir pamatdarbā	Pastāvīgs darba līgums	83.5	69.0
	Darba līgums uz noteiktu laiku	8.5	18.1
	Līgums ar kādu no pagaidu nodarbinātības aģentūrām	3.5	2.5
	Autorlīgums	0.3	2.7
	Darbs bez rakstiska līguma	4.3	7.8
Vidēji cik stundas nedēļā strādā savā pamatdarbā?	Līdz 10h	3.4	7.5
	11-20h	6.5	11.2
	21-30h	7.7	11.7
	31-40h	53.6	27.3
	Vairāk nekā 40h	28.8	42.2
Vai ir neaizvietojams vai grūti aizvietojams darbinieks savā pašreizējā darba vietā	Jā, esmu	41.1	59.1
	Nē, neesmu	37.7	27.8
	Grūti pateikt	21.2	13.1
Vai bez pamatdarba ir vēl kāds papildu darbs	Jā	16.9	27.0
	Nē	83.1	73.0

Piesaiste un iespējama atgriešanās Latvijā

Iespēja, ka attālināti strādājošie diasporas pārstāvji atgriezīsies Latvijā, atkarīga gan no iesakņošanās mītnes zemē, gan piesaistes Latvijai, gan identitātes un sevis uztveres. Respondentu atbildes liecina, ka ar savu darbu, tostarp darba apstākļiem, attālināti strādājošie ir ļoti apmierināti (10.attēls). Augsta apmierinātība ir arī ar citiem dzīves aspektiem. Tomēr **ar savu pašreizējo dzīves līmeni kopumā attālināti strādājošie ir nedaudz mazāk apmierināti nekā citi ārvalstīs strādājošie** (Sig.<0.05). Iemeslus, kādēļ, kvantitatīvā aptauja neatklāj – to nepieciešams pētīt ar kvalitatīvo metožu palīdzību.

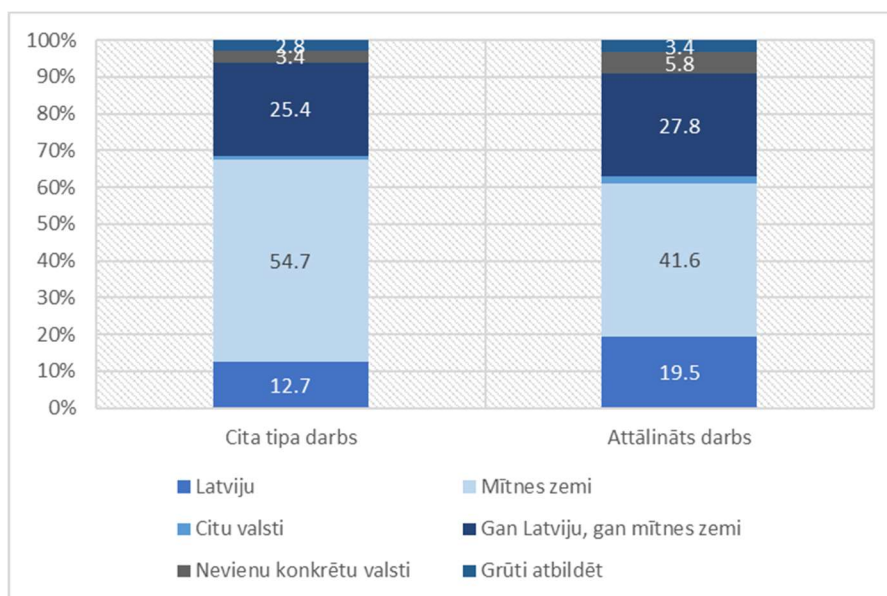
10.attēls. Apmierinātība ar dažādiem dzīves aspektiem (%)



Piezīme: novērtējums skalā no 0 - "ļoti neapmierināts" līdz 10 - "ļoti apmierināts".

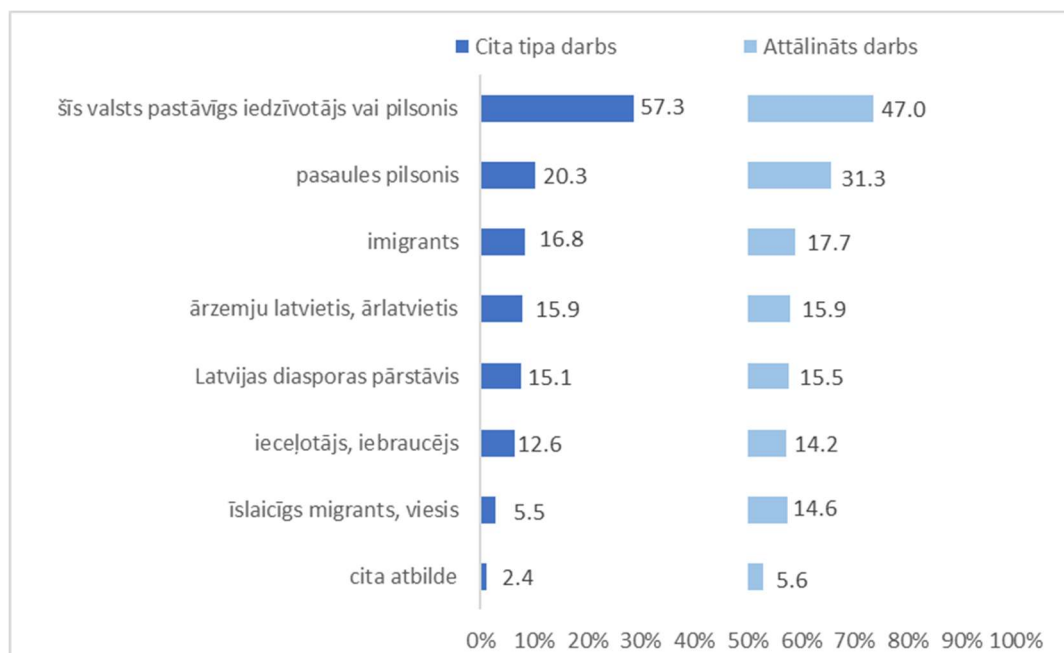
Kā jau minēts, daudzi attālināti strādājošie piekopj transnacionālu dzīvesveidu un/vai strādā starptautiskās kompānijās vai par uzņēmumos Latvijā. Tādēļ nav pārsteidzoši, ka viņiem biežāk raksturīga arī **mazāk izteikta identificēšanās ar mītnes zemi**. Tā, piemēram, 20% par savām mājām joprojām uzskata Latviju, 28% - gan Latviju, gan mītnes zemi, bet gandrīz katram desmitajam ir grūti definēt savu piederību jebkurai valstij (11.attēls).

11.attēls. Kuru valsti patreiz uzskata par savām mājām (%)



Salīdzinoši vājāko piederību pašreizējai mītnes zemei apliecina arī respondentu atbildes uz to, kā viņi sevi izjūt mītnes zemē (12.attēls). Tikai 47% (salīdzinot ar 57% citu ārvalstīs strādājošo vidū) uztver sevi kā šīs valsts pastāvīgus iedzīvotājus vai pilsoņus. Tā vietā biežāk **sastopamas transnacionālas identitātes iezīmes**: 31% jūtas kā pasaules pilsoņi, bet 15% - kā īslaicīgi migranti, viesi.

12.attēls. Kā izjūt sevi mītnes zemē (%)



Attālināti strādājošie ir mazāk iesakņoti mītnes zemē ne vien identitātes ziņā, bet arī praktiski. Ap 70% dzīvo īrētā mājoklī, bet tikai 22% (salīdzinot ar 29% citu strādājošo vidū) – mājoklī, kas pieder pašam vai ģimenei (10.tabula). Šo izvēli nevar izskaidrot zemāks ienākumu līmenis, jo, kā liecina aptauja, tikai ļoti nelielai daļai (13%) attālināti strādājošie ir finansiālas grūtības, kamēr lielākais vairums ikdienas izdevumus nomaksā viegli.

10.tabula. Mājokļa tips mītnes zemē (%)

	Cita tipa darbs	Attālināts darbs
Mājoklī, kas pieder man pašam/-ai vai manai ģimenei	28.9	21.6
Mājoklī, kas pieder radniekiem vai draugiem	2.4	3.8
Īrētā mājoklī	58.8	67.0
Apakšīrētā mājoklī	1.8	2.4
Viesnīcā, viesu namā, hostelī	0.3	0.0
Darba devēja nodrošinātā mājoklī	5.5	2.1
Cita tipa mājoklī	2.2	3.2
Nav mājokļa	0.1	0.0

Atbildot uz tiešu jautājumu par piederības sajūtu dažādām iedzīvotāju grupām, attālināti strādājošie norādīja uz salīdzinoši mazāku piesaisti vietējās apkāmes iedzīvotājiem un mītnes zemes iedzīvotājiem kopumā nekā citi ārvalstīs strādājošie (11.tabula). Gandrīz katrs trešais (30%) jūtas pilnībā vai samērā nepiederīgs mītnes zemes iedzīvotājiem. Piederība Latvijai ir nedaudz spēcīgāka: **lielākā daļa (59%) joprojām jūtas ļoti vai vismaz zināmā mērā piederīgi Latvijas iedzīvotājiem**, taču interesenti, ka tikpat izteikta šajā grupā ir piederības sajūta Eiropai. Līdzīgus secinājumus ļauj izdarīt arī respondentu atbildes par piederības sajūtu dažādām ģeogrāfiskām vietām. Attālināti strādājošie jūtas ciešāk saistīti ar Eiropu nekā citi ārvalstīs strādājošie (Sig.<0.05). Tas liecina, ka **attālinātais darbs, iespējams, veicina globālo identitātes dimensiju stiprināšanos**.

11.tabula. Identitāte un piederības sajūta (%)

		Cita tipa darbs	Attālināts darbs
Cik lielā mērā jūtas piederīgs Latvijas iedzīvotājiem	Ļoti piederīgs/-a	15.6	10.8
	Zināmā mērā piederīgs/-a	35.1	48.5
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs/-a	19.6	15.9
	Samērā nepiederīgs/-a	17.4	12.3
	Pilnībā nepiederīgs/-a	12.3	12.5
Cik lielā mērā jūtas piederīgs tuvākās apkāmes iedzīvotājiem mītnes zemē	Ļoti piederīgs/-a	13.2	4.9
	Zināmā mērā piederīgs/-a	47.7	38.7
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs/-a	22.5	28.1
	Samērā nepiederīgs/-a	9.7	19.9
	Pilnībā nepiederīgs/-a	6.8	8.4
Cik lielā mērā jūtas piederīgs iedzīvotājiem mītnes zemē	Ļoti piederīgs/-a	14.9	6.8
	Zināmā mērā piederīgs/-a	46.4	42.0
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs/-a	22.4	21.0
	Samērā nepiederīgs/-a	10.1	23.9
	Pilnībā nepiederīgs/-a	6.1	6.4
Cik lielā mērā jūtas piederīgs Eiropas iedzīvotājiem	Ļoti piederīgs/-a	16.9	17.0
	Zināmā mērā piederīgs/-a	41.1	48.1
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs/-a	24.3	18.9
	Samērā nepiederīgs/-a	9.9	9.2
	Pilnībā nepiederīgs/-a	7.8	6.8

Cik lielā mērā jūtas piederīgs visas pasaules iedzīvotājiem	Ļoti piederīgs/-a	18.6	19.9
	Zināmā mērā piederīgs/-a	37.6	41.3
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs/-a	27.5	15.8
	Samērā nepiederīgs/-a	8.5	13.2
	Pilnībā nepiederīgs/-a	7.7	9.8
Cik cieši jūtas saistīts ar Latviju kopumā	Ļoti cieši	19.5	14.5
	Cieši	34.3	46.3
	Ne pārāk	34.0	23.6
	Nemaz	10.9	13.7
	Grūti pateikt / neattiecas	1.4	2.0
Cik cieši jūtas saistīts ar mītnes zemi	Ļoti cieši	17.8	9.8
	Cieši	45.5	38.3
	Ne pārāk	28.9	44.6
	Nemaz	5.6	6.0
	Grūti pateikt / neattiecas	2.3	1.2
Cik cieši jūtas saistīts ar Eiropu	Ļoti cieši	11.2	12.5
	Cieši	37.5	47.4
	Ne pārāk	34.6	30.6
	Nemaz	8.8	8.0
	Grūti pateikt / neattiecas	8.0	1.4

Gan mītnes zemei, gan Latvijai piesaisti var veidot arī sociālie tīkli – ģimenes un draudzības saites. Aptaujas rezultāti liecina, ka **attālināti strādājošajiem retāk nekā citiem strādājošajiem izveidojušās draudzības saites ar citiem iebraucējiem no Latvijas mītnes zemē** (12.tabula). Iespējams, tas saistīts ar to, ka attālināti strādājošajiem ir mazāk iespēju satikties un veidot draudzības saites klātienē, gan arī ar to, ka attālināti strādājošo vidū ir vairāk krievu valodā runājošo, kuri ļoti reti pievienojas Latvijas diasporas organizācijām vai apmeklē diasporas pasākumus, kuros būtu iespējas veidot saites ar citiem cilvēkiem no Latvijas. **Mazāka iesakņotība Latvijas emigrantu kopienā padara grūtāku šīs grupas sasniegšanu un uzrunāšanu.** Ņemot vērā attālināti strādājošo lielāko starpvalstu mobilitāti, nav pārsteidzoši, ka šo grupu raksturo **draudzības saites ar cilvēkiem citās valstīs** – ne Latvijā vai pašreizējā mītnes zemē: 67% ir trīs vai pat vairāk šādu draugu. Tas, iespējams, ir papildus faktors, kas skaidro globālās identitātes stiprināšanos šajā grupā. Papildus jāmin, ka attālināti strādājošajiem nozīmīgi retāk mītnes zemē ir kādi tuvi radnieki (34% salīdzinājumā ar 48% starp citiem ārvalstīs strādājošajiem), tātad, kopumā **raksturīga mazāka sociālā iesakņošanās mītnes zemē.**

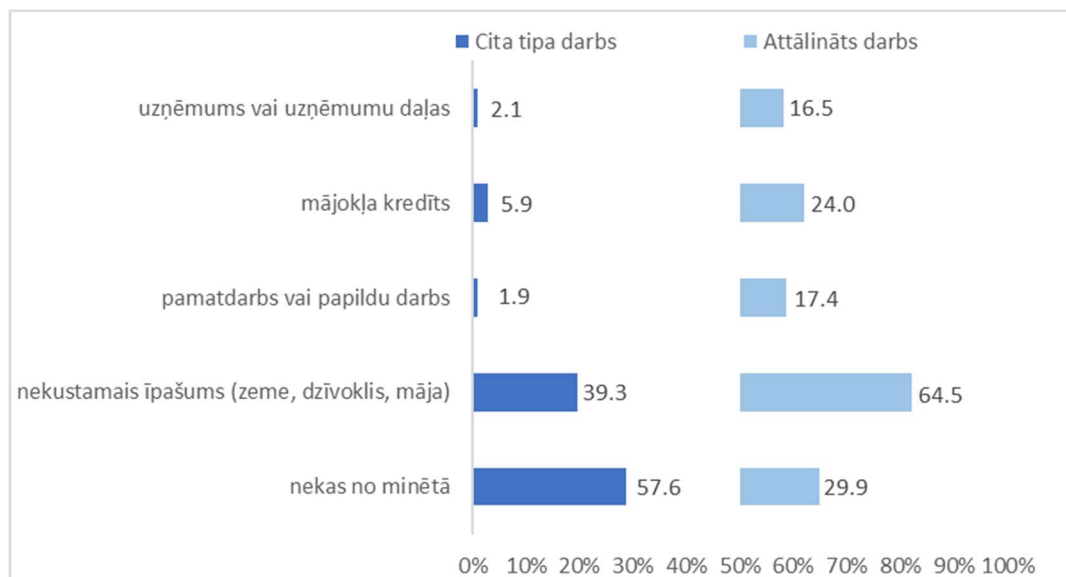
12.tabula. Ģimene un draugi Latvijā un mītnes zemē (%)

		Cita tipa darbs	Attālināts darbs
Cik daudzi no draugiem dzīvo Latvijā	Neviens	8.2	4.9
	Viens	6.8	9.5
	Divi	10.5	7.2
	Trīs vai vairāk	65.8	74.2
	Grūti pateikt	8.7	4.3
Cik daudzi no draugiem ir no Latvijas, dzīvo mītnes zemē	Neviens	24.1	28.5
	Viens	11.5	14.5
	Divi	11.7	14.0
	Trīs vai vairāk	47.0	34.2
	Grūti pateikt	5.6	8.8
Cik daudzi no draugiem ir dzimuši mītnes zemē	Neviens	34.2	34.5
	Viens	7.1	4.9
	Divi	6.4	4.1
	Trīs vai vairāk	42.1	46.4
	Grūti pateikt	10.1	10.1
Cik daudzi no draugiem ir iebrucēji no citas valsts mītnes zemē	Neviens	20.3	15.1
	Viens	7.3	13.6
	Divi	9.3	12.5
	Trīs vai vairāk	50.4	42.5
	Grūti pateikt	12.6	16.2
Cik daudzi no draugiem dzīvo kādā citā valstī, ne Latvijā vai mītnes zemē	Neviens	16.1	7.1
	Viens	8.4	2.7
	Divi	9.7	10.2
	Trīs vai vairāk	52.7	67.5
	Grūti pateikt	13.1	12.4
Kuri no radniekiem dzīvo Latvijā	tēvs un/vai māte	65.1	72.0
	brālis un/vai māsa	51.8	45.7
	dzīvesbiedrs, partneris/-e	6.1	15.4
	respondenta pirmsskolas vecuma bērns/-i	3.0	7.9
	respondenta skolas vecuma bērns/-i	4.0	7.8
	pilngadīgs bērns/-i	11.5	10.9
	citi radnieki	62.4	65.7
	neviens	6.0	5.3
Vai citā dzīvesvietā mītnes zemē dzīvo kādi tuvi radnieki?	Jā	48.4	34.2
	Nē	51.6	65.8

Attālināti strādājošajiem biežāk nekā citiem Latvijā ir palicis dzīvesbiedrs un/vai bērni (7.tabula), kas, kā liecina līdzšinējie pētījumi, ir papildus aspekts, kas kavē iesakņošanos jaunajā mītnes zemē un noturīgas saites ar Latviju. Par noturīgām saitēm ar Latviju liecina arī tas, ka attālināti strādājošajiem nozīmīgi biežāk nekā citiem ārvalstīs strādājošajiem Latvijā palicis nekustamais īpašums (65%), mājokļa kredīts (24%), darbs/ papilddarbs (17%) vai uzņēmums/ uzņēmuma daļas (16%) (13.attēls). Iespējams,

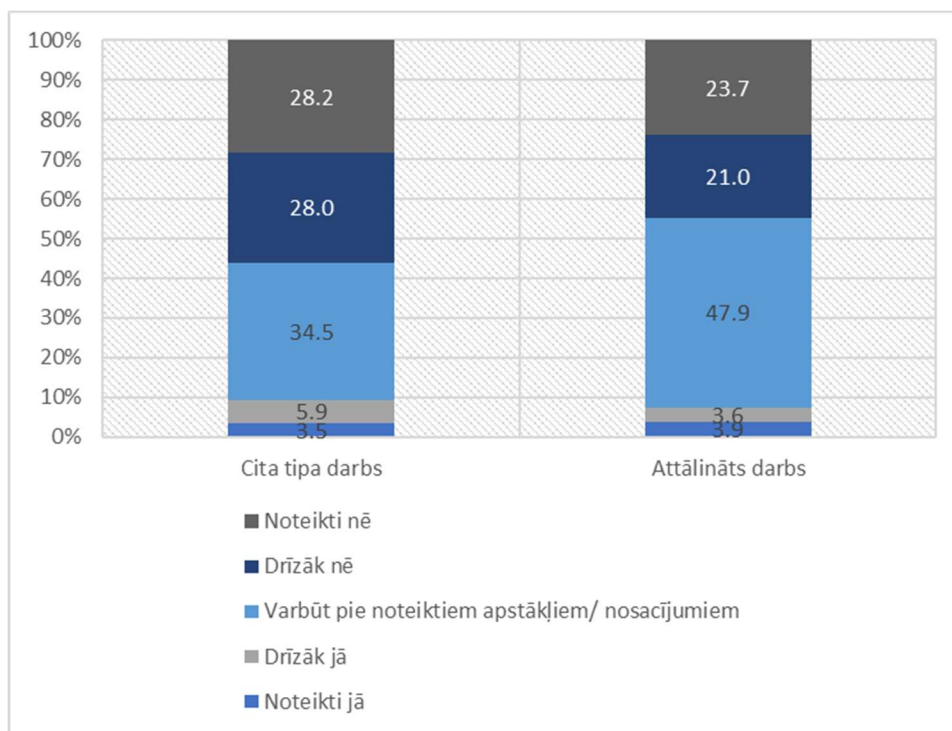
sociālo un finansiālo saišu saglabāšana Latvijā saistīta ar iepriekš minēto faktu, ka attālināti strādājošajiem retāk ārvalstīs ir pastāvīgs ilgtermiņa līgums, t.i., daļa rēķinās (vai, iespējams, pat ir emigrējuši ar domu), ka tuvākajā laikā atgriezīsies Latvijā.

13.attēls. Kas palicis Latvijā (%)



Runājot par iespēju atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā, attālināti strādājošie diasporas pārstāvji nozīmīgi biežāk nekā citi ārvalstīs strādājošie norāda, ka tas būs atkarīgs no apstākļiem (48%). Salīdzinoši mazāka daļa pilnībā vai drīzāk noraida domu par iespējamu atgriešanos Latvijā (45%) (14.attēls). Šis rezultāts liecina par **ievērojamu šīs grupas atgriešanās potenciālu un nepieciešamību izstrādāt atbalsta instrumentus un risinājumus veiksmīgākai šīs grupas integrēšanai Latvijas darba tirgū, ar skatu uz iespējamu atgriešanos uz pastāvīgu dzīvi.**

14.attēls. Vai plāno atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā (%)

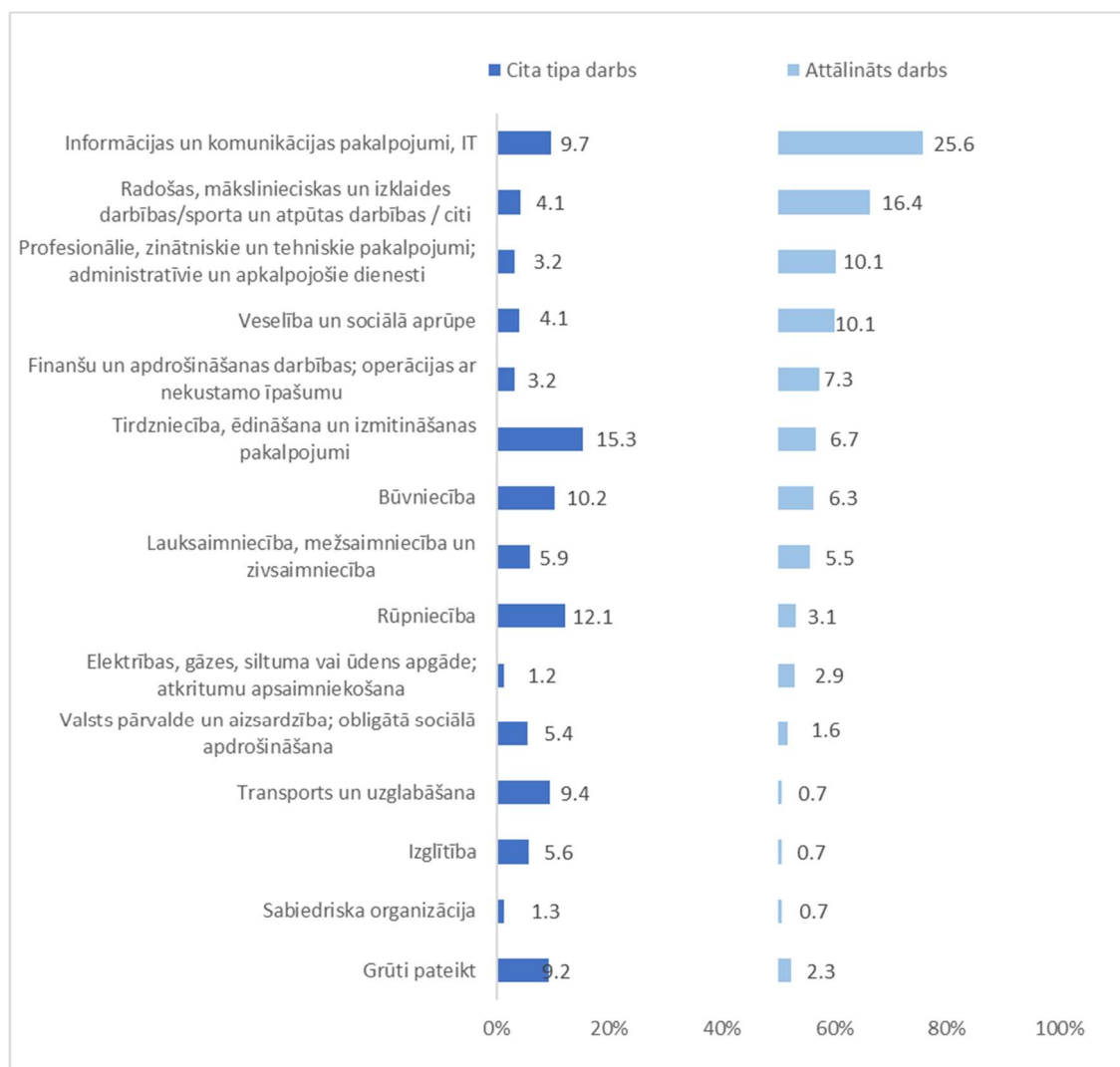


Attālināti nodarbināto remigrantu raksturojums

Ārvalstīs attālināti strādājošo remigrantu skaits izlasē diemžēl ir pārāk neliels (46), lai izveiktu plašu šīs grupas analīzi. Tomēr kopējās tendences, ko varam vērot datus, ir līdzīgas kā diasporas gadījumā. Tā, piemēram, visvairāk (26%) attālināti strādājošo remigrantu pamatdarbs ir informācijas un komunikācijas pakalpojumu, IT nozarē. 16% ir nodarbināti nozarē “Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpojumi”, bet 10% - “Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvie un apkalpojošie dienesti” (15.attēls). Līdzīgi kā diasporas gadījumā, arī attālināti strādājošie remigranti salīdzinājumā ar citiem mēdz strādāt vai nu nelielu skaitu stundu (19% līdz 30 stundām nedēļā), vai arī lielu skaitu stundu (44% vairāk nekā 40 stundas nedēļā).

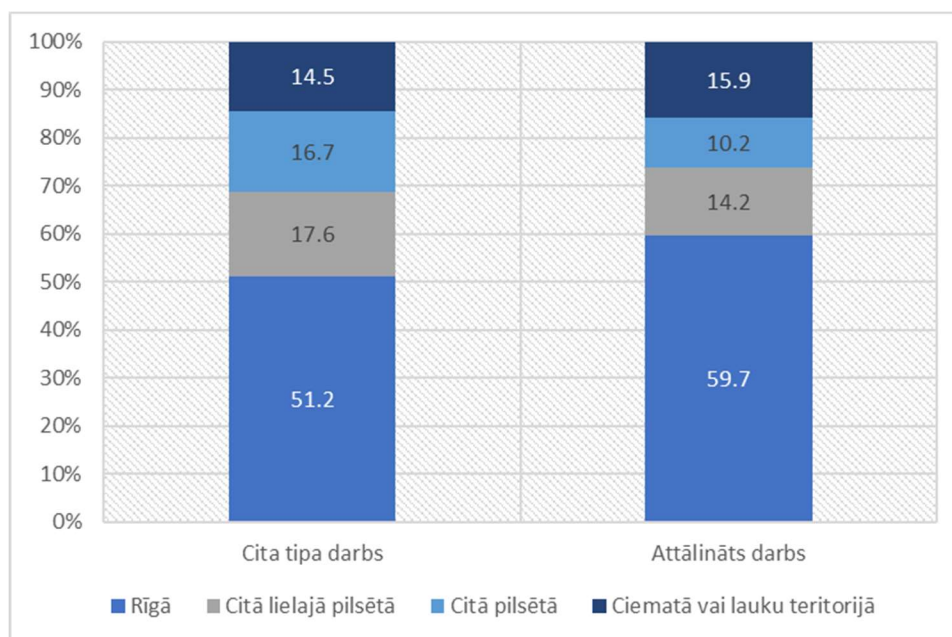
70% attālināti nodarbināto remigrantu ir augstākā izglītība, turklāt 87% strādā kā vadītāji, vadošie speciālisti vai speciālisti. Arī iepriekš konstatētā tautību atšķirība saglabājas, t.i., attālinātais darbs ir populārāks krievu tautības iedzīvotāju vidū. Kopumā no visiem ārvalstīs attālināti strādājošajiem remigrantiem 47% identificē sevi kā latviešus, bet 50% - kā krievus. Dzimumu atšķirības attālinātā darba izplatībā, savukārt, remigrantu vidū nav vērojamas. Arī valstis, no kurām atgriezās attālināti strādājošie, visbiežāk ir tās pašas, kurās biežāk strādā attālināti strādājošie diasporas pārstāvji: īpaši Dienvideiropa (25%), NVS valstis, Gruzija, Ukraina vai Izraēla (17%).

15.attēls. Attālināti strādājošo remigrantu uzņēmuma nozare (%)



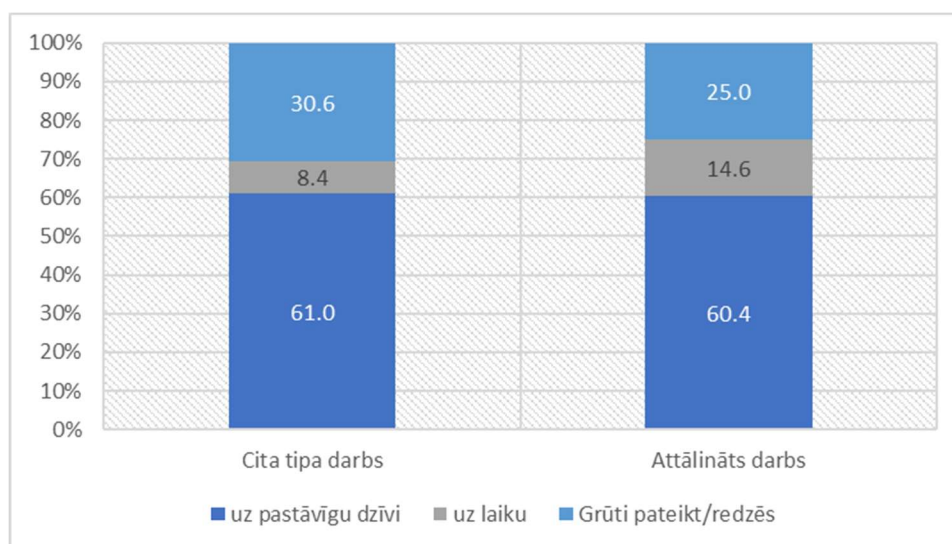
Līdzīgi kā diasporas pārstāvji, attālināti nodarbinātie remigranti biežāk nekā citi dzīvo galvaspilsētā Rīgā (60% no visiem), nekā mazpilsētās un laukos (26%) (16.attēls). Tādējādi nevar teikt, ka attālināti strādājošie koncentrētos ārpus urbānajiem centriem.

16.attēls. Apdzīvotās vietas tips (%)



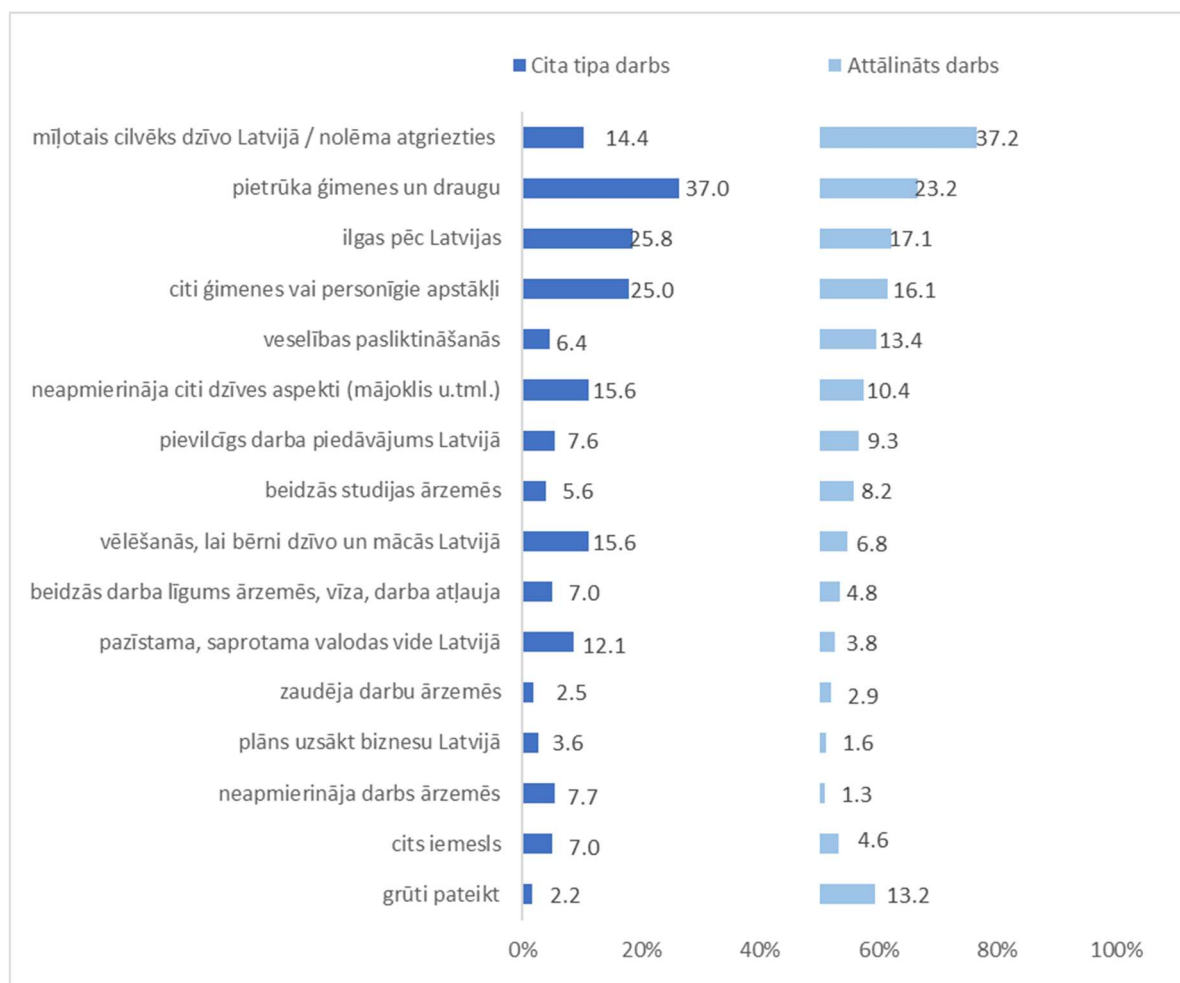
60% attālināti strādājošo uzskata, ka atgriezušies Latvijā uz pastāvīgu dzīvi, 15% - uz laiku, bet 25% palikšana Latvijā būs atkarīga no apstākļiem (17.attēls).

17.attēls. Uz cik ilgu laiku ir atgriezies Latvijā (%)



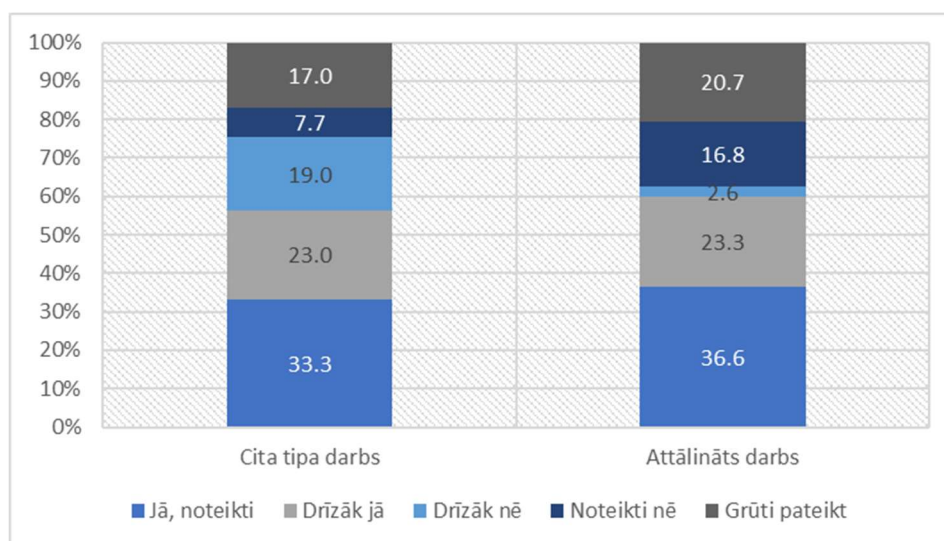
Visbiežākais iemesls, kādēļ cilvēki, kam ir attālināts darbs ārvalstīs, tomēr atgriežas Latvijā, ir tas, ka mīļotais cilvēks dzīvo Latvijā vai nolēma atgriezties Latvijā (37%).

18.attēls. Atgriešanās iemesls (%)



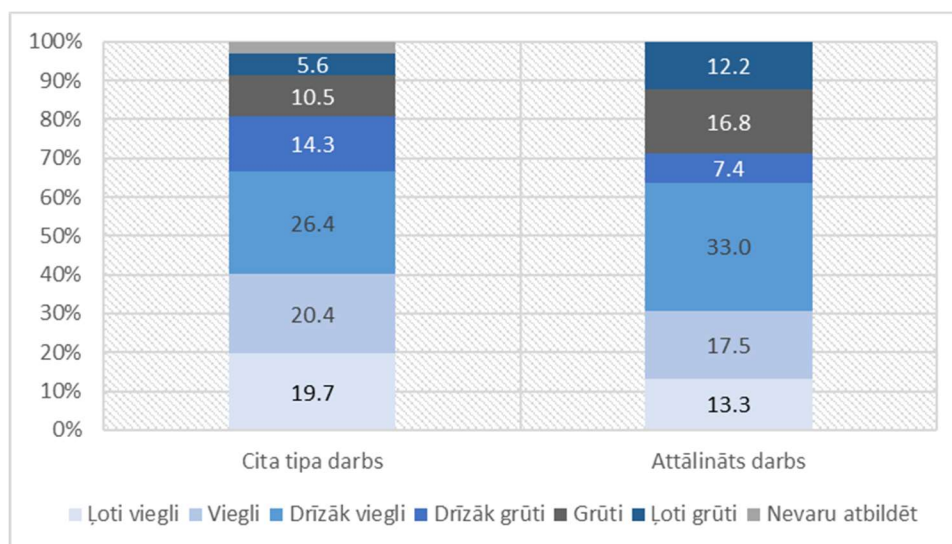
60% attālināti strādājošo remigrantu ir pilnībā vai drīzāk pārliecināti, ka atgriešanās bija pareizais lēmums (19. attēls). Tomēr jāatzīmē, ka šajā grupā ir relatīvi daudz arī tādu, kas ir pārliecināti, ka atgriešanās nebija pareizais lēmums (17%). Tas liecina, ka, iespējams, viņi saskārušies ar kādām grūtībām, kas likušas šo lēmumu pārvērtēt.

19.attēls. Vai atgriešanās bija pareizais lēmums (%)



29% ārvalstīs attālināto remigrantu norāda, ka adaptēties dzīvei Latvijā viņiem bija grūti vai ļoti grūti – gandrīz divas reizes vairāk nekā citu remigrantu vidū (20. attēls). Tikai 31% adaptēties bija viegli vai ļoti viegli. Tas liecina, ka ir apstākļi, kas padara šīs grupas situāciju īpaši sarežģītu, un kurus nepieciešams palīdzēt risināt, lai panāktu, ka vairāk cilvēku, kam ir tāda iespēja, atgrieztos Latvijā, neraugoties uz to, ka tiek saglabāts darbs ārvalstīs.

20.attēls. Cik viegli vai grūti bija adaptēties dzīvei Latvijā (%)



Kopumā gan aptaujas dati liecina, ka ārvalstīs attālināti strādājošie Latvijas remigranti ir ievērojami apmierinātāki ar savu darbu, darba apstākļiem un atalgojumu nekā Latvijā strādājošie remigranti (12.tabula). Tas visticamāk saistīts ar jau iepriekšējos pētījumos konstatētajām algu, nodokļu un darba devēju attieksmes atšķirībām Latvijā un ārvalstīs (Mieriņa 2015). Salīdzinoši mazākā apmierinātība vērojama attiecībā uz dzīves līmeņa vērtējumu (6.5 skalā no 0-10), tomēr arī savu dzīves līmeni un mājokli attālināti strādājošie vērtē nozīmīgi augstāk nekā Latvijā strādājošie remigranti (Sig.<0.05).

12.tabula. Apmierinātība ar dažādiem dzīves aspektiem (%)

	Cita tipa darbs	Attālināts darbs
savu darbu (pamatdarbu) kopumā	6.9	8.3
darba apstākļiem	7.0	8.4
darba atalgojumu	5.4	6.9
ģimenes dzīvi	7.3	7.9
attiecībām ar cilvēkiem ārpus ģimenes	7.3	7.1
mājokli, kurā dzīvo	7.0	8.0
pašreizējo dzīves līmeni	5.5	6.5
dzīvi kopumā	7.0	6.9

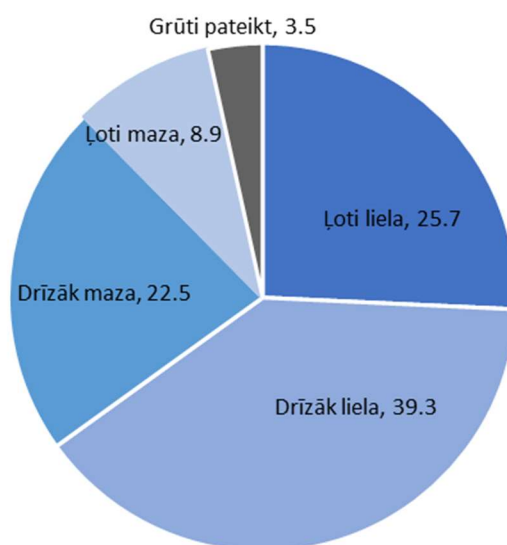
Piezīme: novērtējums skalā no 0 - "ļoti neapmierināts" līdz 10 - "ļoti apmierināts".

Darba devēju aptauja

Rezultātu analīze

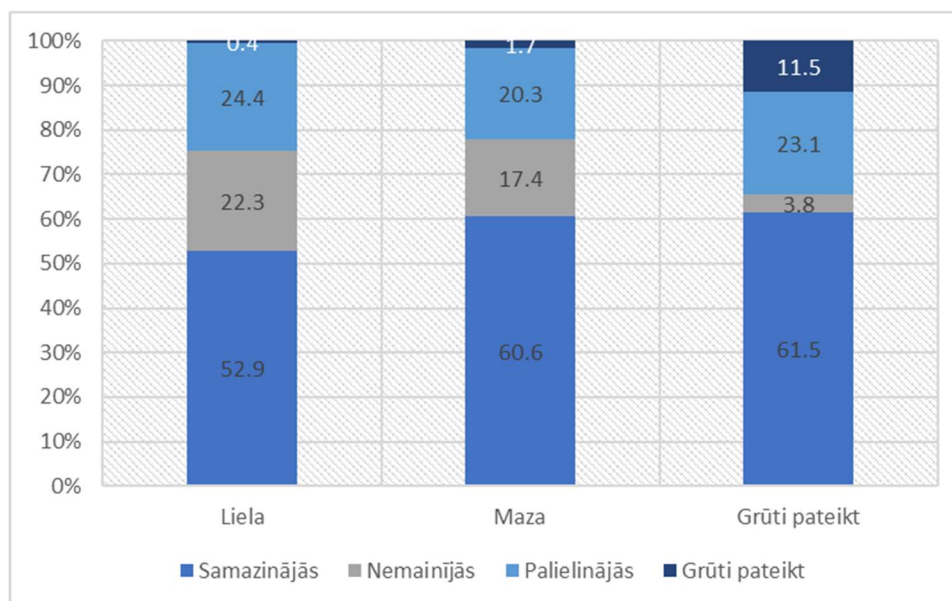
Lai noskaidrotu Latvijas uzņēmumu digitalizācijas līmeni, pētījumā tika uzdots jautājums, kāda loma uzņēmumā ir digitālajām tehnoloģijām. Atbildes liecina, ka 25% aptaujāto uzņēmumu tām ir ļoti liela loma un vēl 39% - drīzāk liela loma (21.attēls). Tomēr **aptuveni trešdaļā Latvijas uzņēmumu digitālās tehnoloģijas spēlē mazu lomu.**

21.attēls. Kāda loma uzņēmumā ir digitālajām tehnoloģijām (%)



Aptauja liecina, ka **uzņēmumi, kuros digitālajām tehnoloģijām ir liela vai drīzāk liela loma, ir labāk pārcietuši Covid-19 pandēmiju**: apgrozījums 2020. gadā samazinājās 53% šādu uzņēmumu salīdzinot ar 61% uzņēmumu, kuru darbībā digitālajām tehnoloģijām ir maza loma.

22.attēls. Apgrozījuma izmaiņas 2020. gadā atkarībā no digitālo tehnoloģiju lomas uzņēmumā (%)



Mazajos uzņēmumos (līdz 9 darbinieki) un uzņēmumos, kuros ir pārstāvēts tikai vietējais kapitāls, tehnoloģiju loma ir nozīmīgi mazāka nekā uzņēmumos, kuros ir pārstāvēts ārvalstu kapitāls (Sig.<0.01). Ievērojami lielāka nekā citviet ir digitālo tehnoloģiju loma uzņēmumos Rīgā (Sig.0.01). Nozīmīgas atšķirības vērojamas arī nozaru griezumā: **tirdzniecībā un pakalpojumu jomā digitālo tehnoloģiju loma ir nozīmīgi lielāka nekā būvniecībā un ražošanā.**

Vislielākā loma digitālajām tehnoloģijām ir uzņēmumos, kuri darbojas sekojošās nozarēs:

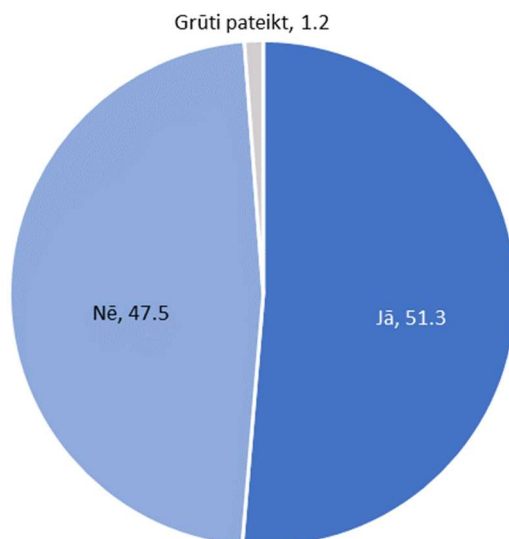
- (J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
- (K) Finanšu un apdrošināšanas darbības
- (B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
- (P) Izglītība
- (N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība

13.tabula. Digitālo tehnoloģiju loma dažādos uzņēmumos (%)

		Ļoti liela	Drīzāk liela	Drīzāk maza	Ļoti maza	Grūti pateikt
Atrašanās vieta	Rīga	32.1	39.1	17.1	8.5	3.2
	Cita pilsēta	19.7	42.7	25.1	9.8	2.7
	Ārpus pilsētas	22.6	31.3	32.2	7.8	6.1
NACE	(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	12.5	25.0	40.6	15.6	6.3
	(B) leguves rūpniecība un karjeru izstrāde	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	(C) Apstrādes rūpniecība	22.4	32.7	26.5	15.3	3.1
	(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa ko	22.7	54.5	18.2	0.0	4.5
	(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, ...	14.3	71.4	14.3	0.0	0.0
	(F) Būvniecība	10.4	37.5	35.4	14.6	2.1
	(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	21.4	47.9	20.5	5.1	5.1
	(H) Transports un uzglabāšana	17.8	41.1	24.7	8.2	8.2
	(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	12.5	37.5	25.0	25.0	0.0
	(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	72.1	25.6	2.3	0.0	0.0
	(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	43.8	40.6	9.4	3.1	3.1
	(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	14.7	44.1	24.5	14.7	2.0
	(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	34.2	42.1	15.8	7.9	0.0
	(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	48.0	24.0	24.0	4.0	0.0
	(P) Izglītība	40.0	42.5	15.0	2.5	0.0
	(Q) Veselība un sociālā aprūpe	34.5	34.5	24.1	3.4	3.4
	(R) Māksla, izklaide un atpūta	17.6	35.3	29.4	11.8	5.9
	(S) Citi pakalpojumi	14.3	14.3	42.9	0.0	28.6
Nozare	Ražošana	20.2	36.8	27.0	12.3	3.7
	Tirdzniecība	21.4	47.9	20.5	5.1	5.1
	Būvniecība	10.4	37.5	35.4	14.6	2.1
	Pakalpojumi	30.8	38.2	19.9	8.1	3.1
Darbinieku skaits uzņēmumā	1-9 darbinieki	23.6	36.5	21.7	13.2	4.9
	10-49 darbinieki	26.1	39.8	25.7	6.1	2.3
	50-249 darbinieki	34.9	38.6	20.5	3.6	2.4
	250 un vairāk darbinieku	23.8	61.9	14.3	0.0	0.0
Reģions	Rīga	32.1	39.1	17.1	8.5	3.2
	Pierīga	27.3	28.1	36.7	6.3	1.6
	Vidzeme	14.7	45.6	27.9	8.8	2.9
	Kurzeme	23.6	43.1	18.1	8.3	6.9
	Zemgale	15.8	48.7	25.0	10.5	0.0
	Latgale	15.2	40.9	19.7	15.2	9.1
Kāds kapitāls ir pārstāvēts uzņēmumā	tikai vietējais kapitāls	23.5	39.5	23.5	9.7	3.8
	gan vietējais kapitāls, gan ārvalstu	42.1	39.5	15.8	2.6	0.0
	tikai ārvalstu kapitāls	42.9	36.7	14.3	4.1	2.0

Kopumā aptuveni pusē (51%) aptaujāto Latvijas uzņēmumu šobrīd ir darbinieki, kas strādā lielākoties vai tikai no mājām (23.attēls).

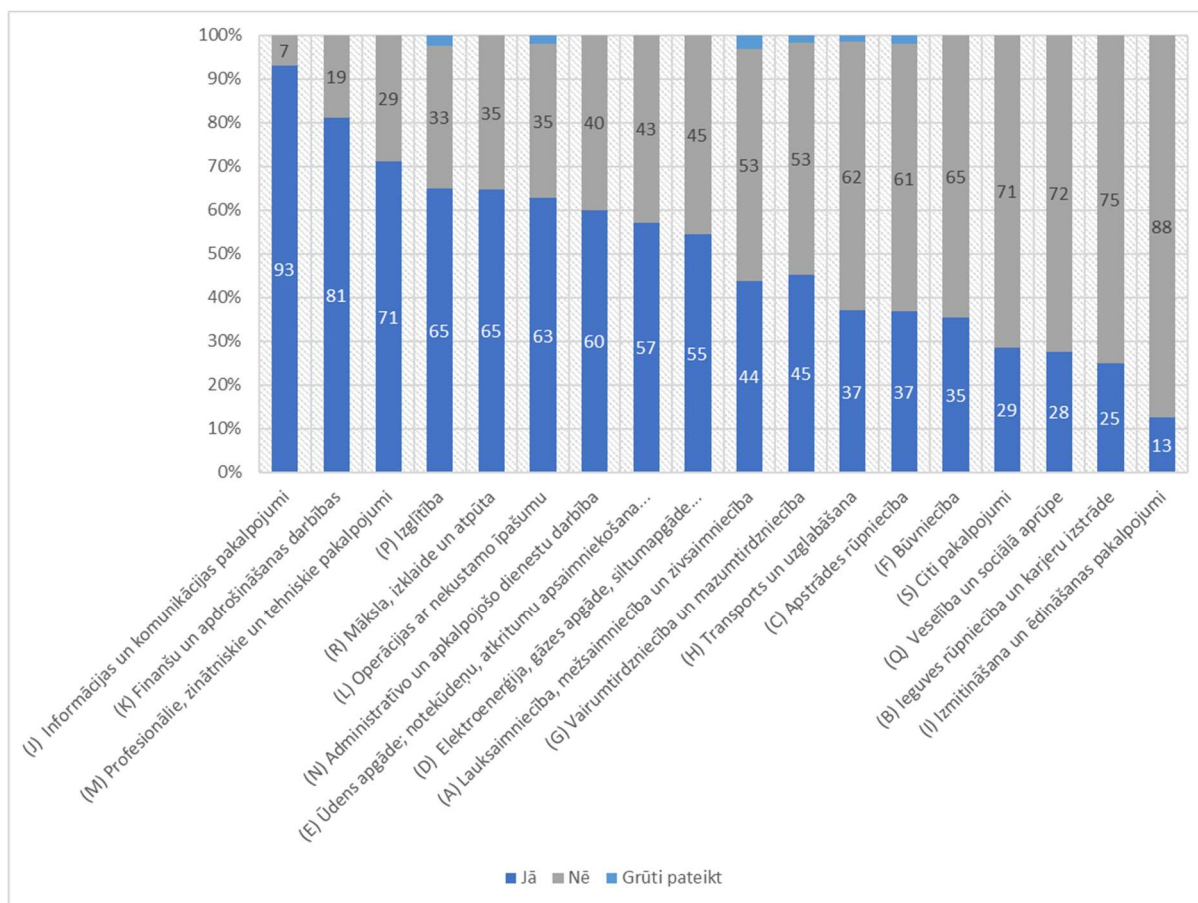
23.attēls. Vai uzņēmumā ir darbinieki, kas strādā lielākoties vai tikai no mājām (%)



Attālināti strādājoši darbinieki ir gandrīz visos uzņēmumos, kas nodarbojas ar informācijas un komunikācijas pakalpojumiem (24.attēls). Šāda nodarbinātības forma ļoti izplatīta arī uzņēmumos, kas nodarbojas ar finanšu un apdrošināšanas darbību (81%), kā arī profesionāliem, zinātniskiem un tehniskiem pakalpojumiem (71%). Citas jomas, kur lielākajā daļā uzņēmumu ir darbinieki, kas šobrīd strādā no mājām ir: izglītība; māksla, izklaide, atpūta, operācijas ar nekustamo īpašumu; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība; ūdensapgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana; ūdensapgāde, siltumapgāde. Daļā no tām attālinātā darba attīstību veicinājušas valsts noteiktās epidemioloģiskās prasības attiecībā uz darbinieku attālinātu nodarbināšanu.

Minētās jomas ir arī tās, kurās vērojams salīdzinoši augsts digitalizācijas līmenis. Kā zināms riska faktors tomēr jāatzīmē tas, ka katrā ceturtajā uzņēmumā, kas nodarbojas ar profesionāliem, zinātniskiem un tehniskiem pakalpojumiem, digitālās tehnoloģijas spēlē mazu lomu (12.tabula). Līdzīgi arī mākslas, izklaides un atpūtas nozarē daudzi uzņēmumi šobrīd spiesti ļaut darbiniekiem strādāt no mājām (65%), taču tikai 53% novērtē un pietiekoši izmanto digitālās tehnoloģijas. Nepieciešams pievērst lielāku uzmanību digitalizācijas procesiem un attīstībai šajās nozarēs.

24.attēls. Attālinātā nodarbinātība nozaru griezumā (%)



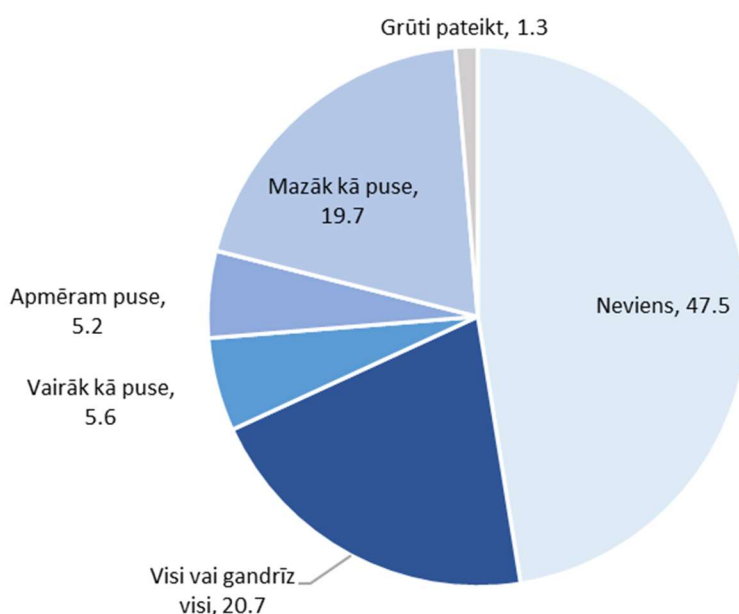
Aptaujā sniegtās atbildes liecina, ka **Rīgā ir ne vien ievērojami augstāks digitalizācijas līmenis, bet nozīmīgi vairāk uzņēmumos darbinieki strādā no mājām (63%, Sig.<0.001)**. Papildus, Pierīgas uzņēmumos attālinātais darbs ir izplatītāks nekā Zemgalē un Latgalē. Visbiežāk attālināti strādā darbinieki uzņēmumos pakalpojumu nozarē (59%) un darbinieki lielajos uzņēmumos, kuros ir 250 vai vairāk darbinieku (86%). Salīdzinoši **mazāk attālinātais darbs izplatīts uzņēmumos, kuros ir pārstāvēts tikai vietējais kapitāls (14.tabula)**.

14.tabula. Attālinātās nodarbinātības izplatība dažāda tipa uzņēmumos (%)

		Jā	Nē	Grūti pateikt
Atrašanās vieta	Rīga	62.9	36.2	0.9
	Cita pilsēta	39.0	59.3	1.7
	Ārpus pilsētas	48.7	50.4	0.9
Nozare	Ražošana	41.1	57.1	1.8
	Tirdzniecība	45.3	53.0	1.7
	Būvniecība	35.4	64.6	0.0
	Pakalpojumi	58.8	40.3	0.9
Darbinieku skaits uzņēmumā	1-9 darbinieki	52.5	45.9	1.6
	10-49 darbinieki	42.9	56.3	0.8
	50-249 darbinieki	55.4	43.4	1.2
	250 un vairāk darbinieki	85.7	14.3	0.0
Reģions	Rīga	62.9	36.2	0.9
	Pierīga	50.0	49.2	0.8
	Vidzeme	42.6	57.4	0.0
	Kurzeme	44.4	48.6	6.9
	Zemgale	32.9	67.1	0.0
	Latgale	31.8	68.2	0.0
Kāds kapitāls ir pārstāvēts uzņēmumā	tikai vietējais kapitāls	49.2	49.5	1.4
	gan vietējais kapitāls, gan ārvalstu	73.7	26.3	0.0
	tikai ārvalstu kapitāls	63.3	36.7	0.0

Pētījumā tika noskaidrots arī, cik liela daļa darbinieku aptaujātajos uzņēmumos strādā attālināti (25.attēls). Atbildes liecina, ka **21% uzņēmumu attālināti strādā visi vai gandrīz visi darbinieki**, 11% - puse vai vairāk nekā puse, bet 20% - mazāk nekā puse darbinieku.

25.attēls. Cik liela daļa uzņēmuma darbinieku strādā attālināti (%)



Respondentu sniegtās atbildes ļauj secināt, ka uzņēmumos, kuros principā biežāk izplatīts attālinātais darbs, arī lielāka daļa darbinieku strādā attālināti. Tā, piemēram, 58% IT nozares uzņēmumu attālināti strādā visi vai gandrīz visi darbinieki. Gandrīz visi vai visi darbinieki attālināti stādā arī aptuveni pusē (47%) uzņēmumu, kas darbojas finanšu un apdrošināšanas, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu, kā arī izglītības jomā (15.tabula). Tātad, daudzi šīs jomas uzņēmumi ir pilnībā vai lielākoties pārgājuši uz attālināto darbu. Mākslas, izklaides un atpūtas jomā, kā arī uzņēmumos, kas nodarbojas ar administratīvo un apkalpojošo dienestu darbību tomēr visbiežāk vismaz kādam ir jāstrādā klātienē darba vietā, savukārt ūdensapgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas, kā arī elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes jomā, lai gan attālinātais darbs ir bieži izplatīts, parasti attālināti strādā tikai neliela daļa darbinieku.

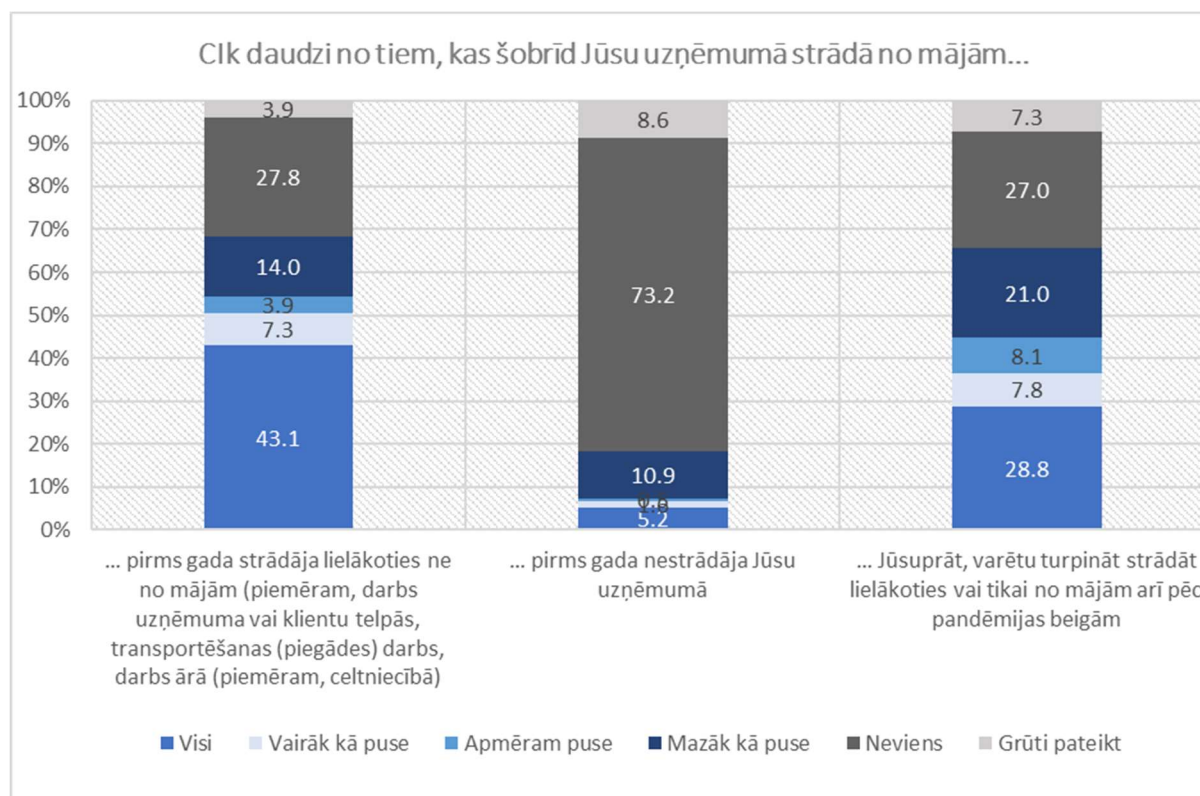
Kā jau minēts iepriekš, Rīgā ir ne vien vairāk uzņēmumu, kuros darbiniekiem ir atļauts lielākoties strādāt no mājām, bet biežāk šādi strādā visi vai gandrīz visi darbinieki (28% uzņēmumu). **Pakalpojumu nozarē gandrīz trešdaļā (31%) uzņēmumu visi vai faktiski visi darbinieki šobrīd strādā attālināti** – trīsreiz vairāk nekā citās jomās. Lai gan kopumā attālinātais darbs mazos uzņēmumos ir mazāk izplatīts, 37% mazo uzņēmumu (līdz 9 darbinieki) visi vai gandrīz visi strādā attālināti. Tas liecina, ka šajā grupā ir liela uzņēmumu daudzveidība ar ļoti dažādu pieeju. Tāpat nav atšķirības uzņēmumu skaitā, kas gandrīz pilnībā pārgājuši uz attālināto darbu uzņēmumos ar vietējo un/vai ārvalstu kapitālu – visos gadījumos tas ir ap 20%. Tātad, arī vietējo uzņēmumu vidū ir uzņēmumi, kas pilnvērtīgi izmanto attālinātā darba iespējas.

15.tabula. Attālināti nodarbināto skaits dažāda tipa uzņēmumos (%)

		Neviens	Visi vai gandrīz visi	Vairāk kā puse	Apmēram puse	Mazāk kā puse	Grūti pateikt
Atrašanās vieta	Rīga	36.2	28.2	8.5	6.5	19.4	1.2
	Cita pilsēta	59.3	12.9	3.1	4.1	19.0	1.7
	Ārpus pilsētas	50.4	18.3	3.5	4.3	22.6	0.9
NACE	(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	53.1	15.6	3.1	3.1	21.9	3.1
	(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	(C) Apstrādes rūpniecība	61.2	2.0	1.0	5.1	28.6	2.0
	(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde	45.5	9.1	13.6	0.0	31.8	0.0
	(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana	42.9	0.0	0.0	28.6	28.6	0.0
	(F) Būvniecība	64.6	8.3	4.2	4.2	18.8	0.0
	(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	53.0	10.3	6.0	1.7	27.4	1.7
	(H) Transports un uzglabāšana	61.6	5.5	1.4	2.7	26.0	2.7
	(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	87.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0
	(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	7.0	58.1	0.0	18.6	16.3	0.0
	(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	18.8	46.9	18.8	6.3	9.4	0.0
	(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	35.3	37.3	6.9	8.8	9.8	2.0
	(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	28.9	47.4	0.0	13.2	10.5	0.0
	(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	40.0	24.0	24.0	0.0	12.0	0.0
	(P) Izglītība	32.5	47.5	10.0	0.0	7.5	2.5
	(Q) Veselība un sociālā aprūpe	72.4	0.0	3.4	0.0	24.1	0.0
	(R) Māksla, izklaide un atpūta	35.3	29.4	17.6	0.0	17.6	0.0
	(S) Citi pakalpojumi	71.4	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0
Nozare	Ražošana	57.1	5.5	3.1	4.9	27.6	1.8
	Tirdzniecība	53.0	10.3	6.0	1.7	27.4	1.7
	Būvniecība	64.6	8.3	4.2	4.2	18.8	0.0
	Pakalpojumi	40.3	30.8	6.6	6.4	14.7	1.2
Darbinieku skaits uzņēmumā	1-9 darbinieki	45.9	36.5	4.9	5.2	5.5	1.9
	10-49 darbinieki	56.3	6.5	5.4	5.4	25.7	0.8
	50-249 darbinieki	43.4	6.0	3.6	2.4	43.4	1.2
	250 un vairāk darbinieku	14.3	0.0	16.7	9.5	59.5	0.0
Reģions	Rīga	36.2	28.2	8.5	6.5	19.4	1.2
	Pierīga	49.2	18.8	4.7	4.7	21.9	0.8
	Vidzeme	57.4	14.7	2.9	5.9	19.1	0.0
	Kurzeme	48.6	11.1	2.8	5.6	25.0	6.9
	Zemgale	67.1	11.8	2.6	2.6	15.8	0.0
	Latgale	68.2	12.1	1.5	1.5	16.7	0.0
Kāds kapitāls ir pārstāvēts uzņēmumā	tikai vietējais kapitāls	49.5	20.7	5.1	5.1	18.1	1.5
	gan vietējais kapitāls, gan ārvalstu	26.3	23.7	7.9	7.9	34.2	0.0
	tikai ārvalstu kapitāls	36.7	18.4	10.2	4.1	30.6	0.0

Aptaujā uzņēmumiem jautāja, cik daudzi no darbiniekiem, kuri šobrīd lielākoties vai pilnībā strādā attālināti, pirms gada lielākoties strādāja ne no mājām (26.attēls). Atbildes liecina, ka tikai aptuveni pusē uzņēmumu šādā ziņā lielu izmaiņu nav bijis, t.i., visi vai vairāk nekā puse no šiem darbiniekiem arī pirms gada strādāja no mājām, savukārt **42% Covid-19 būtībā ienesis attālināto darbu uzņēmumā**, t.i., pirms gada attālināti nestrādāja neviens vai tikai mazākā daļa no tiem, kuri to dara šobrīd. Visbiežāk šādas pārmaiņas jūtamas tirdzniecības uzņēmumos, pašos mazākajos uzņēmumos (līdz 9 darbinieki) un uzņēmumos Latgalē, kur pirms tam attālināti strādāja mazākā daļa vai neviens no šobrīd attālināti strādājošajiem. Līdzīgi izteiktas pārmaiņas vērojamas arī izglītības, veselības aprūpes, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu jomās.

26.attēls. Izmaiņas attālinātajā darbā pirms un pēc Covid-19 pandēmijas (%)



Bāze: vismaz kāds darbinieks strādā lielākoties vai pilnībā no mājām

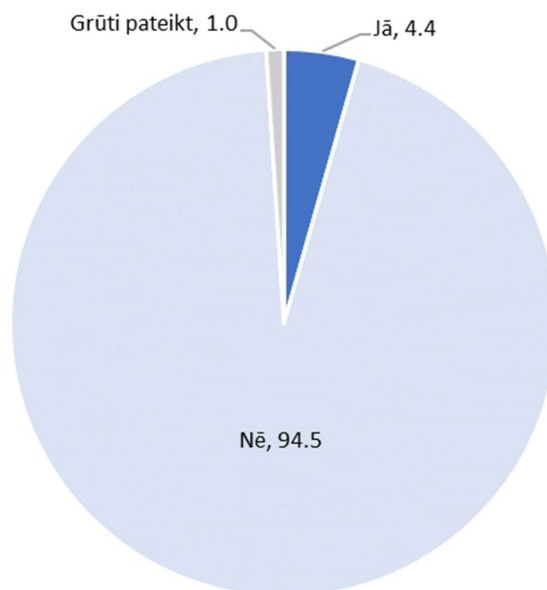
18% uzņēmumu attālināti strādājošus darbiniekus pieņēmuši darbā pandēmijas laikā, t.i., vēl pirms gada viņi uzņēmumā nestrādāja. Turklāt 7% vismaz puse no attālinātajiem darbiniekiem pieņemti darbā pandēmijas laikā.

Runājot par nākotnes plāniem, 29% aptaujāto uzņēmumu uzskata, ka visi šobrīd attālināti strādājošie varētu turpināt tā strādāt arī pēc pandēmijas beigām, un vēl 16% - ka tā varētu turpināt strādāt vismaz puse attālināti strādājošo darbinieku (26.attēls). Tas liecina, ka **nozīmīgā daļā uzņēmumu pandēmijas laikā uzsāktā attālinātā nodarbinātības prakse turpināsies**.

Respondentu atbildes liecina, ka **prakse nodarbināt uzņēmumā darbiniekus, kuri pastāvīgi dzīvo ārvalstīs, šobrīd Latvijas uzņēmumos ir ļoti reti izplatīta**: šādi darbinieki ir tikai 4.4% uzņēmumu (27.attēls). Ņemot vērā, ka izlasē šādu uzņēmumu ir ļoti maz (17), kādus noteiktus secinājumus par tiem aptauja izdarīt neļauj. Tomēr jāatzīmē, ka šo uzņēmumu vidū ir gan tirdzniecības, gan ražošanas, gan pakalpojumu nozares uzņēmumi, gan pavisam mazi, gan ļoti lieli uzņēmumi. Interesanti, ka **lielākajā daļā (10) šo uzņēmumu ir pārstāvēts ārvalstu (vai ārvalstu un vietējais) kapitāls**: Dānijas,

Vācijas, Itālijas, Krievijas, Izraēlas, Lietuvas, un – trīs gadījumos – Igaunijas. Aptuveni pusē gadījumu šie darbinieki ir sociāli apdrošināti un maksā nodokļus Latvijā, un pusē – citā valstī.

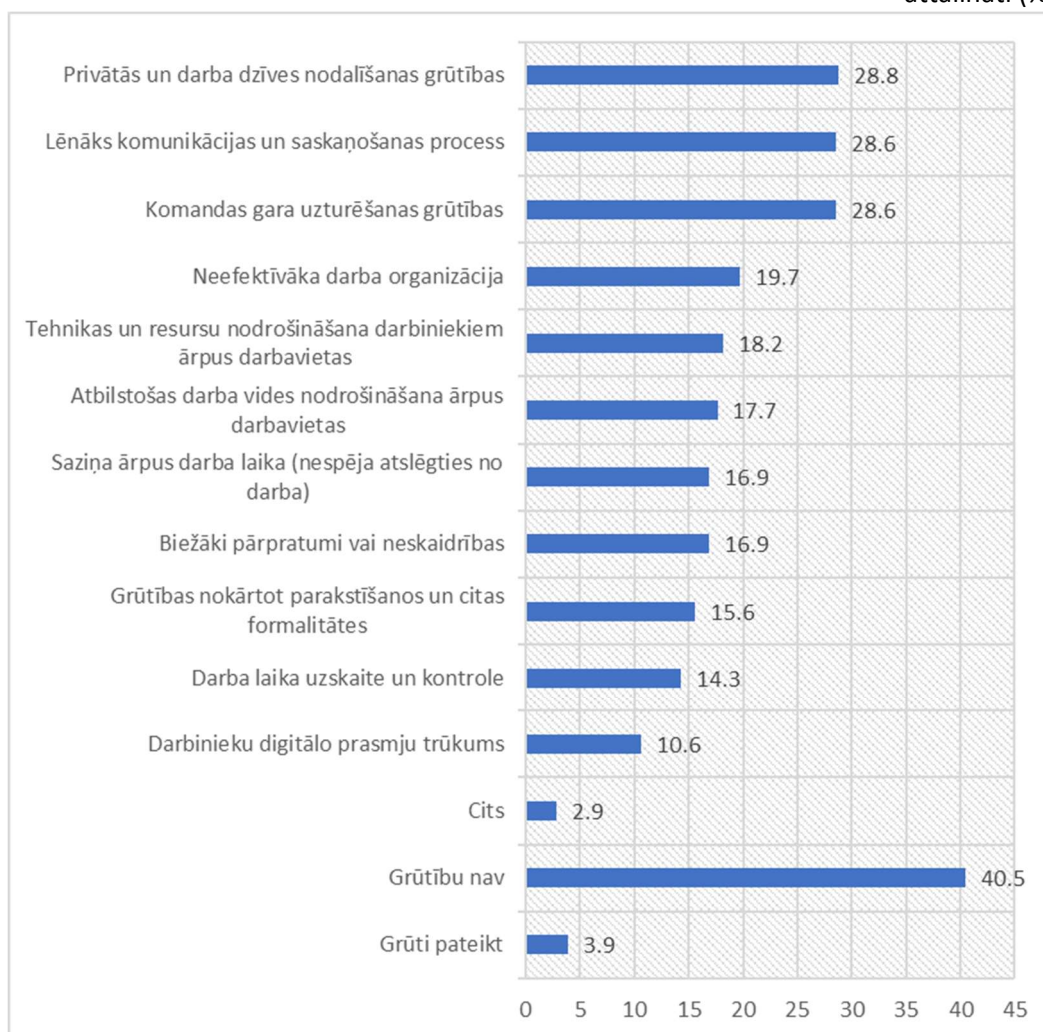
27.attēls. Vai kāds no attālināti nodarbinātajiem darbiniekiem pastāvīgi dzīvo ārpus Latvijas (%)



Bāze: vismaz kāds darbinieks strādā lielākoties vai pilnībā no mājām

Jautāti par izaicinājumiem, ar ko saskārušies uzņēmumi, kas nodarbina darbiniekus attālināti, 40% norāda, ka viņiem nekādu grūtību ar to nav bijis (28.attēls). Biežākie izaicinājumi, kurus min uzņēmumi, kuros izmanto šāda veida nodarbinātību, ir lēnāks komunikācijas un saskaņošanas process, komandas gara uzturēšanas grūtības, kā arī privātās un darba dzīves nodalīšanas grūtības (29%). Samērā bieži minēta arī neefektīvāka darba organizācija (20%). Vismaz katru sesto uzņēmumu skar arī cita veida problēmas: tehnikas un resursu nodrošināšana darbiniekiem ārpus darbavietas, nespēja atslēgties no darba, biežāki pārpratumi vai neskaidrības, kā arī grūtības nokārtot parakstīšanos un citas formalitātes. Starp citām problēmām minēts, piemēram, tas, ka “atsevišķi komunikācijas veidi ir iespējami tikai klātienē, jo konfidencialitātes prasību nodrošināšanai jāizvairās no sakaru līdzekļiem”, “dokumentu (papīra formā) aprīte”, “kam ir bērni mājās” vai, ka “tas vienkārši nav iespējams”.

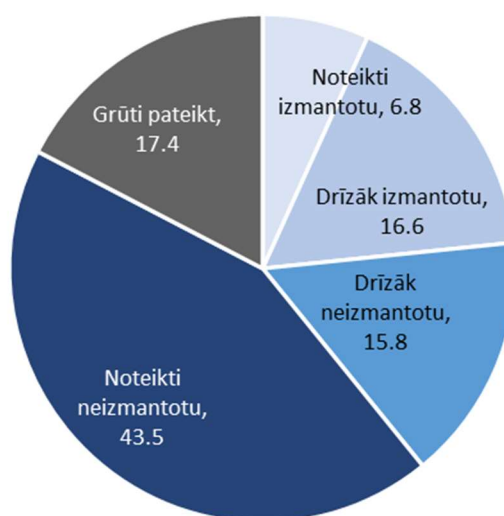
28.attēls. Ar kādām grūtībām vai izaicinājumiem saskaras uzņēmumi, kas nodarbina darbiniekus attālināti (%)



Bāze: vismaz kāds darbinieks strādā lielākoties vai pilnībā no mājām

Uzņēmumiem tika jautāts arī par viņu attieksmi pret iespēju attālināti nodarbināt (vairāk) darbinieku, kas pastāvīgi dzīvo ārvalstīs, tostarp Latvijas diasporas pārstāvjus. Sniegtās **atbildes liecina par lielu neizmanto to potenciālu**: ja šobrīd ārvalstīs dzīvojoši darbinieki ir tikai 4.4% uzņēmumu, kas piekopj attālināto darbu, tad nākotnē šādu iespēju izmantot noteikti vēlētos izmantot 7%, un drīzāk vēlētos izmantot – 17% šādu uzņēmumu, kuros šobrīd ārvalstīs dzīvojošu attālināti nodarbinātu darbinieku nav (29.attēls). Vienlaikus jāatzīmē, ka lielākajai daļai ir spēcīgi noraidoša attieksme, kas, iespējams, saistīta ar priekšstatiem par grūtībām, kas varētu rasties šāda veida darba attiecībās.

29.attāls. Vai izmantotu iespēju attālināti sākt nodarbināt darbiniekus, kas pastāvīgi dzīvo ārvalstīs, tostarp Latvijas diasporas pārstāvjus, ja rastos tāda iespēja (%)



Bāze: vismaz kāds darbinieks strādā lielākoties vai pilnībā no mājām un šobrīd ārvalstīs dzīvojošu attālināti nodarbinātu darbinieku nav

Interesanti, ka uzņēmumu, kuros jau šobrīd ir ārvalstīs dzīvojoši attālināti strādājošie darbinieki, iespajds un attieksme pret šāda veida nodarbinātību ir ļoti dažāda. Uz jautājumu, vai viņi izmantotu iespēju attālināti nodarbināt vairāk tādu darbinieku, kas pastāvīgi dzīvo ārvalstīs, tostarp Latvijas diasporas pārstāvjus, aptuveni puse atbild, ka drīzāk vai noteikti nē, bet pozitīvu atbildi snieguši mazāk nekā trešdaļa šādu uzņēmumu. **Tas liecina par objektīvām grūtībām, ar kurām saskaras uzņēmumi, nodarbinot darbiniekus, kas pastāvīgi dzīvo ārpus valsts, un kuras citi, kas apsver šādu iespēju, visticamāk vēl neapzinās. Šīs problēmas nepieciešams padziļināti izziņāt un risināt, pirms popularizēt attālinātās nodarbinātības iespējas Latvijā.**

Demogrāfiskā griezumā statistiski nozīmīgas atšķirības nav konstatējamas, tomēr salīdzinoši daudzsoļošākā šķiet IT nozare, kur 37% uzņēmumu noteikti vai drīzāk izmantotu iespēju piesaistīt attālinātos darbiniekus no ārvalstīm (16.tabula). Visticamāk tas saistīts ar darba specifiku un darbinieku trūkumu nozarē.

Uz jautājumu, vai ir kādi šķēršļi, kas traucē uzņēmumā sākt attālināti nodarbināt vai nodarbināt vairāk tādu darbinieku, kas pastāvīgi dzīvo ārvalstīs, 38% uzņēmumu, kuros tiek piekopts attālinātais darbs, norādīja, ka šādus šķēršļus nesaskata, bet 21% par tiem bija grūti ko pateikt. Kopumā 41% varēja minēt dažādus šķēršļus un ierobežojumus, kas kavē attālinātu darbinieku, kas dzīvo ārvalstīs, nodarbināšanu. Viennozīmīgi biežāk minētie atbilžu varianti (katru minēja vairāk nekā trešdaļa) ir tas, ka nodarbināt šādus darbiniekus neļauj darba specifika (piem., lielākajai daļai darbinieku nepieciešami tieši kontakti ar klientiem, nepieciešams būt uz vietas, iziet regulāru apmācību utt.) vai arī, ka ārzemju darbaspēks neinteresē, nav nepieciešams – vai nu tādēļ, ka principā nav nepieciešams vairāk darbinieku, vai arī tos var atrast uz vietas Latvijā. Citu biežāk minēto šķēršļu saraksts apkopots 17.tabulā.

16.tabula. Attieksme pret ārvalstīs dzīvojošo attālinātu nodarbināšanu dažāda tipa uzņēmumos (%)

		Noteikti izmantotu	Drīzāk izmantotu	Drīzāk neizmantotu	Noteikti neizmantotu	Grūti pateikt
Atrašanās vieta	Rīga	6.4	18.2	16.3	41.4	17.7
	Cita pilsēta	7.2	12.6	13.5	47.7	18.9
	Ārpus pilsētas	7.4	18.5	18.5	42.6	13.0
NACE* (nav attēlotas nozares, kurās atbildi snieguši mazāk nekā 24 respondenti)	(C) Apstrādes rūpniecība	3.2	19.4	32.3	41.9	3.2
	(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība	4.2	14.6	6.3	47.9	27.1
	(H) Transports un uzglabāšana	3.7	22.2	14.8	29.6	29.6
	(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	15.8	21.1	13.2	23.7	26.3
	(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	4.2	29.2	20.8	33.3	12.5
	(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	1.6	12.9	6.5	64.5	14.5
	(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	14.8	3.7	29.6	33.3	18.5
	(P) Izglītība	7.7	26.9	15.4	42.3	7.7
	Grūti pateikt/nezinu	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Nozare	Ražošana	3.2	9.7	30.6	46.8	9.7
	Tirdzniecība	4.2	14.6	6.3	47.9	27.1
	Būvniecība	11.8	17.6	11.8	41.2	17.6
	Pakalpojumi	7.9	18.7	14.1	41.9	17.4
Darbinieku skaits uzņēmumā	1-9 darbinieki	7.5	15.5	15.5	42.8	18.7
	10-49 darbinieki	8.3	16.7	14.8	44.4	15.7
	50-249 darbinieki	4.7	16.3	16.3	48.8	14.0
	250 un vairāk darbinieku	0.0	23.3	20.0	36.7	20.0
Reģions	Rīga	6.4	18.2	16.3	41.4	17.7
	Pierīga	13.1	21.3	13.1	41.0	11.5
	Vidzeme	3.6	10.7	7.1	60.7	17.9
	Kurzeme	6.5	6.5	22.6	38.7	25.8
	Zemgale	4.2	8.3	20.8	33.3	33.3
	Latgale	0.0	19.0	14.3	66.7	0.0
Kāds kapitāls ir pārstāvēts uzņēmumā	tikai vietējais kapitāls	6.9	15.7	16.6	43.6	17.2
	gan vietējais kapitāls, gan ārvalstu	9.5	23.8	0.0	52.4	14.3
	tikai ārvalstu kapitāls	3.6	21.4	17.9	35.7	21.4

Bāze: vismaz kāds darbinieks strādā lielākoties vai pilnībā no mājām

Kā redzams, visvairāk darba devējus satrauc iespējamās komunikācijas problēmas, jo daudzi uzskata par nepieciešamu vismaz šad tad satikties klātienē. Bieži minētas arī juridiskas grūtības, kas saistītas gan ar šādu darbinieku nodarbināšanu, gan dokumentu kārtošānu. Daļu satrauc tieši nodokļu jautājumi, par kuriem trūkst skaidrības. Citi, savukārt, minējuši bažas par šādu darbinieku kvalifikācijas atbilstību. Vēl citus satrauc tas, kā iespējams veikt šādu darbinieku atlasī. Starp problēmām minēti arī datu drošības jautājumi, kā arī tas, ka šādus darbiniekus ir grūtāk izkontrolēt.

17.tabula. Šķēršļi, kas traucē Jūsu uzņēmumā sākt attālināti nodarbināt vai nodarbināt vairāk tādu darbinieku, kas pastāvīgi dzīvo ārvalstīs

Atbilžu grupa	Atbildes	n
Komunikācijas grūtības	darba režīms nepieļauj nodarbināt šādus darbiniekus, sapulces un pārvaldīšanu būtu grūtāk organizēt	14
	ar ārzemēs dzīvojošiem latviešiem neredz problēmas, ar citiem varētu būt valodas problēmas	
	kādreiz jau arī jātiekas	
	komunikācijas problēmas	
	nepieciešamība tikties arī klātienē	
	reizi nedēļā tikties klātienē un apspriest darba jautājumus un plānus	
	klātienē apgrūtināta komunikācija	
	nebūtu iespēja satikties klātienē	
	varētu būt problēmas ar darba laiku, jo tam būtu jāsakrīt ar mūsu klientu darba laiku un klienti pārsvarā ir Latvijā. Respektīvi, ja cilvēks sniedz, piemēram, atbalstu klientam, tad klients grib reakciju 09:00 pēc LV laika.	
Juridiskas grūtības	grūtības varētu būt no juridiskā viedokļa	9
	darba inspekcija	
	dažādu pārbaužu jautājumu risinājumi	
	imigrācijas likums	
	likumdošana nepieļauj strādāt no ārzemēm, jāatrodas ir Latvijā un noteiktā saskaņotā vietā	
	nepieciešams atcelt visus nevajadzīgos un bezjēdzīgos ierobežojumus. Palīdzībai uzņēmējiem jābūt skaidrai un ātrai	
	šķērslis varētu būt likumdošanas piemērošana	
	šķērslis: parakstīšanās un dokumentu kārtošāna iestādēs Latvijā	
	klātienē apgrūtināta dokumentu noformēšana	
Kvalifikācijas problēmas	kvalifikācija attiecīgajā nozarē	7
	mana uzņēmuma biznesa nianšu izpratne	
	nav izpratnes par situāciju uz vietas	
	šie cilvēki varētu nepārzināt likumdošanu un varētu būt arī citas līdzīgas problēmas	
	vietējās situācijas, likumdošanas nepārzināšana	
	viņi nezin Latvijas likumdošanu	
	zināšanu trūkums attiecīgajā sfērā	
Nodokļi	citu valstu nodokļu ierobežojumi	4
	darbaspēka nodokļu jautājums būtu neskaidrs	
	nav skaidrs par nodokļiem darba apmaksu u.tml.	
	Šķērslis varētu būt nodokļu nomaksas piemērošana	
Darbinieku atlases problēmas	darbinieku atlases problēmas	4
	kā pieņemt darbā darbinieku no ārvalstīm	
	nekādu iespēju iepazīt cilvēku, tādējādi nav iespējams viņam uzticēties	
	sakaru nodibināšana	

Grūti kontrolēt	grūtības varētu būt no kontroles viedokļa	3
	grūtāk kontrolēt darbiniekus	
	nav iespēju kontrolēt	
Nav par to domājis, interesējies	pārāk maz par to informācijas	3
	nav par to domājuši	
	nav domāts par šādu jautājumu	
Datu drošības jautājumi	būtu nepieciešamas ievērojamas papildus darbības, kas saistās ar prasībām, kad konfidenciāla informācija vai tehnoloģijas ar eksporta ierobežojumiem šķērso valsts vai ES ārējo robežu	2
	ja būtu iespējas nokārtot visus datu drošības pasākumus uzņēmuma datu aizsardzībai internetā	
Ja dzīvo ārzemēs, lai dzīvo	morālie, ja viņš ir pārcēlies uz ārzemēm, tad lai viņš tur arī dzīvo	2
	ja viņi dzīvo ārzemēs, tad lai viņi arī tur dzīvo	
Citi	attālināts darbs, tas ir ļoti negatīvi	5
	darba uzsākšanai nepieciešamās apmācības grūti nodrošināt attālināti	
	neesam tik dikti digitalizējušies	
	neredz tam nekādu jēgu	
	risks, kas saistīts ar piekļuvi kritiskajai infrastruktūrai un nespēja uzņemties atbildību par ļaunprātīgām vai kļūdainām darbībām	

Minēto jautājumu risināšana vai bažu mazināšana veicinātu plašāku diasporas pārstāvju piesaisti attālinātam darbam uzņēmumos Latvijā.

Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju ar attālinātā darba veicējiem analīze

Faktori, kas ietekmēja attālinātā darba izvēli

Attālinātā darba izvēle ir saistīta ar ļoti atšķirīgām situācijām, dzīves pieredzi un profesionālajām izvēlēm. Šajā nodaļā tiks raksturoti tie darba modeļi, kas atklājās konkrēti šajās daļēji strukturētajās intervijās, bet visticamāk, ka tie neaptver visu attālinātā darba daudzveidību.

Vairākas intervijas dažādās profesionālajās jomās (IT, programmēšana, tulkošana, arhitektūra, konsultācijas u.c.) atklāj attālinātā darba modeli, kad, personīgu iemeslu dēļ atgriežoties Latvijā, remigrants turpina savu profesionālo darbību ārvalstīs, un būtībā dzīvo dalītu dzīvi: profesionālā dzīve ārvalstīs, privātā dzīve Latvijā. Priekšnoteikumi šāda darba modeļa izvēlei ir profesionālā atzinība, kas iegūta, strādājot ārvalstīs. Tikai tad, ja darba devējs pirms Covid-19 pandēmijas uzticējās konkrētajam darbiniekam, bija pārliecināts par viņa spējām strādāt attālināti un novērtēja, ka konkrētās kompetences uzņēmumam ir nepieciešamas arī pie attālinātā darba situācijas, tikai tad darba devējs ārvalstīs piekrita šādam sadarbības modelim:

“Man ir sanācis pierādīt sevi, un tiešām, tāda ļoti liela uzticība no darba devēja puses. Mēs jau ilglaicīgi strādājam. Tas lielā mērā, man liekas, nāk arī no vadītājas. Viņa redz, ko tu dari, kā tu strādā, un viņa jau zina tevi. [...] Ja ir cilvēki, uz kuriem es varu paļauties, tad man viņi nav vajadzīgi birojā. Nu, tā laikam ir tā ideja.” (AD_9_2021)

Lai gan lielākā daļa intervijas dalībnieku paši mērķtiecīgi ir izvēlējušies attālināto darbu, ir arī situācijas, kad šī izvēle ir drīzāk konkrētās situācijas noteikta, un saistīta ar labākām profesionālās izaugsmes iespējām, interesantāku darbu un labāku atalgojumu, ko iespējams saglabāt situācijā, kad emigrants atgriežas Latvijā, bet saglabā darba attiecības ar darba devēju ārvalstīs:

“[Kad pieņemām lēmumu atgriezties Latvijā], es sāku vest sarunas ar priekšniekiem par to, ka es gribētu turpināt pie viņiem strādāt un kādas būtu iespējas. [...] Es patiesībā vispār pēc būtības esmu drīzāk biroja cilvēks, nekā no mājas strādātājs. Bet man bija interesantāk palikt darbā, kuru es jau protu un kur mani visi pazīst. Tas, ka es varēju turpināt pie viņiem strādāt, ir arī apliecinājums tam, ka man ir kaut kāda vērtība, ka viņiem es esmu kaut kāda vērtība. Ka esmu tāds darbinieks, ko viņi negrib laist vaļā. Tas esošais darbs man tiešām patika, un to es labāk gribēju, nekā meklēt darbu Latvijā. [...] Attālinātais darbs nebija pašmērķis, tas bija vienkārši tas, kā mēs to iekārtojām.” (AD_8_2021)

“Teorētiski jau es izskatīju iespēju meklēt darbu Latvijā. Bet tajā mirklī vismaz man šķita, ka, ja es pārceļos šeit, sāku strādāt Latvijas uzņēmumā, tad es uzreiz zaudēju ļoti daudzas lietas. Es zaudēju iestrādes tajā kompānijā, kur tajā mirklī viss gāja ļoti labi un bija laba komanda, un labs atalgojums, un mēs strādājām pie lietām, kas mani tiešām sajūsmināja. Sfērā, kas man ir tuva. Tajā mirklī pārslēgties uz kaut ko citu šķita nepareizi. Otrs, protams, pavisam savtīgi: vienkārši atalgojums. Strādājot Latvijas uzņēmumā, noteikti tas atalgojums būtu citāds, kas, protams, bija arī arguments visā tajā pārvākšanās kontekstā.” (AD_22_2021)

Intervijas dalībnieki raksturoja arī situācijas, kad attālinātā darba modelis darba devējam tika piedāvāts, bet darba devējs ārzemēs tam nepiekrita (piemēram, informanta laulātā drauga gadījumā). Tātad darba devēji ne vienmēr ir gatavi attālinātā darba modelim, un vairāki interviju dalībnieki norāda, ka tā ir bijusi īpaša labvēlība no darba devēja puses:

“Tā ir uzticība. Pats svarīgākais ir uzticība. Runājot par darba devēju, tas ir uzticēties savam darbiniekam. Ka nav darba dēvējam jāstāv un jāskatās tev pāri plecam, jāredz, ka tu strādā.

Vai izliecies, ka tu kaut ko dari. [Smejas.] Tev ir savs nedēļas plāns vai divu nedēļu plāns. IT pasaulē ir divu nedēļu plāns. Tu pasaki, es izdarišu šitās lietas, un tu ej un dari.” (AD_1_2021)

Intervijās izskanēja arī skepse par to, vai pēc Covid-19 pandēmijas darba devēji būs ar mieru turpināt pandēmijas laikā iesāktās prakses ar attālināto darbu. Vairāki interviju dalībnieki ir saskārušies ar noraidošu attieksmi no darba devējiem un uzticēšanās trūkumu:

“Lielākais jautājums ir par to, kā reaģēs darba devēji. Jo man ir noveicies, un man ir ļoti, pretimnākoša kompānija, kurā es šādi attālināti strādāju, viņi ir absolūti saprotoši un moderni šajā ziņā. Viņi proaktīvi principā ir to modeli tādu veidojuši. Man liekas, ka liela daļa uzņēmumu, vismaz pirms pandēmijas, gan ārvalstīs, gan arī Latvijā neticēja, ka tā var strādāt un tas ir ok. Tikai īpašos gadījumos, īpaši labiem darbiniekiem bija šī iespēja. “Nu, labi, ok. Tu esi tik labs, mēs tev uzticamies, tā kā tad tu vari braukt un darboties.” Pandēmijas laikā lielākā daļa bija spiesti to darīt. Jautājums ir, cik daudzi no viņiem paliks pie šī modeļa arī tad, kad viss šis beigsies.” (AD_9_2021)

Citos attālinātā darba piemēros interviju dalībnieki uzsver, ka attālinātais darbs ir viņu mērķtiecīga izvēle, ko viņi ir iepriekš plānojuši, tam gatavojušies un meklējuši iespējas, lai varētu strādāt attālināti:

“O, tas dod brīvību! Vienkārši brīvības izjūtu. [...] Es nostādīju tādu mērķi. Galvenais bija tehniski izdarīt visu, lai es varu strādāt no jebkuras vietas pasaulē. Un atrast tādu darbu. Tas bija tas galvenais mans mērķis, uz ko es lēnām gāju.” (AD_5_2021)

Tiem remigrantiem, kas mērķtiecīgi izvēlējušies attālināto darbu psiholoģisku vai ģimenes apsvērumu dēļ, darba devējs ārvalstīs ir arī ļoti loģiska izvēle, jo, pirmkārt, darba devējs ārvalstīs bieži vien piedāvā augstāku atalgojumu nekā Latvijā, un, otrkārt, dzīvojot ārvalstīs, ar noteiktiem darba devējiem konkrētajā jomā ir izveidota profesionālā sadarbības pieredze un iegūta uzticēšanās, kas nepieciešama, lai darba devējs piekristu attālinātā darba formai. Vienlaikus remigrantiem trūkst Latvijas darba pieredzes un profesionālās sadarbības prakses, lai meklētu jaunu darba devēju Latvijā. Vairāki interviju dalībnieki pauda viedokli, ka Latvijas darba devējs vēlētos, lai darbinieks strādā uz vietas birojā:

“Es jau to kompāniju zināju. Man nebija nekādu jautājumu, kas kā jādara. Tas bija vienkārši turpināt savu darbu. Ja es būtu sākusi kaut kādā uzņēmumā Latvijā, tad es pieļauju, ka tur būtu diezgan ilgs pierašanas periods. Lai apgūtu, kā lietas dara šeit. Otrs, es pieļauju, ka viņi būtu gribējuši pilna laika darbu ofisā. Un tas man tajā brīdī nebija izdevīgi un nebija arī iespējams”. (AD_15_2021)

Plaši zināma un izplatīta ir attālinātā darba prakse IT jomā, programmētāju darbā, kas dažādos modeļos redzama arī daļēji strukturēto interviju dalībnieku vidū. Tomēr Covid-19 pandēmijas ietekmē mainījusies darba devēju attieksme pret strādāšanu attālināti. Ja pirms pandēmijas attālinātais darbs bija zināmā mērā privilēģija, kas bija jānopelna ar labu darbu un uzticības iegūšanu, tad pandēmijas apstākļos attālinātais darbs kļuvis par normu ne tikai IT jomā:

“Attālinātais darba režīms vispār kā tāds, tas manā nozarē nav nekas tāds jauns. Tomēr līdz Covid laikam strādāt attālināti tā bija tāda vairāk kā privilēģija. Tu aizej, sāc kaut kur strādāt, tu parādi sevi no tās labākās puses, iegūsti uzticību. Un beigās tu brauc uz ofisu strādāt tikai vienu vai divas dienas nedēļā. Pārējo laiku tu strādā no mājām. Un tajā laikā, kad tā bija privilēģija, man personīgi tas ļoti patikās. [...] Tā bija privilēģija. Forša sajūta.” (AD_1_2021)

Lai gan visi intervijas dalībnieki, kas darbojas IT jomā, ir izvēlējušies strādāt no Latvijas uz ārzemēm, viņi norāda, ka attālinātā darba prakse ir raksturīga arī IT speciālistiem uz vietas Latvijā un kopumā IT

jomas speciālistu atalgojums ir salīdzināms ar šīs jomas atalgojumu attīstītajās Rietumu valstīs, augstākam algu līmenim pastāvot, piemēram, ASV un Norvēģijā:

“Latvijā vismaz šinī konkrētajā industrijā labiem programmētājiem algas ir praktiski tieši tādas pašas kā Vācijā. Praktiski tieši tādas pašas kā Spānijā. Tā starpība ir diezgan, diezgan maza. Jā, norvēģi maksā labāk, amerikāņi maksā labāk. Tas ir skaidrs. Viņiem vienkārši vairāk naudas...[..] Bet nav tā, ka tur būtu divreiz vairāk vai trīsreiz vairāk.” (AD_10_2021)

Neskatoties uz labām iespējām atrast attālināto darbu savā jomā arī Latvijā, tieši IT jomas pārstāvji strādā darba devējiem ārzemēs, jo bieži vien tas ir darbs, par kuru ne tikai mazliet labāk maksā, bet tas ir profesionālā ziņā interesantāks vai arī interviju dalībniekiem tieši patīk šī te starptautiskā vide, kas ir starptautiskā uzņēmumā ārvalstīs:

“Tā ir tā pārrobežu sadarbības iespēja un tas, ka var strādāt jebkur. Tas, ka mēs varam strādāt no šejienes ar kolēģiem Indijā un Ņujorkā. Tas, man liekas, ir ļoti forši. Un, ka es šo te varu darīt no jebkuras pasaules vietas.” (AD_9_2021)

“Tur jau tā lieta, ka tas ir mentāli. Man patīk vienkārši ar dažādiem cilvēkiem strādāt. Tieši iegūt vairāk tās dažādās kultūras. Skatīties, kas notiek citur un kā notiek citur.” (AD_10_2021)

Kopumā daļēji strukturētās intervijas ar attālinātā darba veicējiem ļauj secināt, ka ir divas grupas attālinātā darba darītāju: tie, kas kādu apstākļu dēļ ir mērķtiecīgi izvēlējušies šādu darba formu, un tie, kam tas ir konkrētajā situācijās optimālākais risinājums, lai īstenotu kādus citus mērķus, bet viņi labprāt strādātu arī klātienē, tikai tam šobrīd nav piemērotu variantu.

Galvenie iemesli, kādēļ attālinātā darba veicēji ir mērķtiecīgi izveidojuši sev iespējas strādāt attālināti, ir elastīgums un fleksibilitāte, kas daudzos gadījumos saistīta ar attālināto darbu. Interviju dalībnieki tās raksturošanai lieto tādus vārdus kā “brīvība”, “mobilitāte”, “elastīgums”, “neatkarība”, “pats sev saimnieks”, “fleksibilitāte”, bet īpaši tiek uzsvērta brīvība gan attiecībā uz darba laiku, gan darba vietu, gan lielāka neatkarība no darba devēja un kolēģiem, kā arī iespēja labāk savienot darbu ar privāto dzīvi. Tā ir gan iespēja ceļot un strādāt no dažādām vietām, gan arī iespēja brīvāk plānot savu darba dienu:

“Pirmkārt, fleksibilitāte. Man bija ārkārtīgi svarīgi, ka es varu satikt savējos, īpaši kā cilvēks, kurš bija emigrējis. Izpalīdzēt vecmāmiņai arī otrdienā vai aizvest mammu arī ceturtdien no rīta. Tā fleksibilitāte bija milzīga vērtība. Otrkārt, manuprāt, es vispār nespēju nosēdēt pie datora vienā vietā ļoti ilgi. Ik pa laikam, ja vajag padomāt vai vajag uzrakstīt e-pastu, tu to vari izdarīt no citas vietas. Piemēram, ja man vajag kaut ko ļoti minimāli darīt, tad ļoti labi ir kafejnīcā. Ja man vajag koncentrēties, tad man ir labāk savā mājas birojā. Ja man vajag iedvesmoties, es varbūt gribu sēdēt pie jūras. Tas ir atkarīgs no tā, ko tu dari. Tu vari mainīt to vietu. Tas ir ārkārtīgi forši. Tas atļauj daudzas ceļošanas iespējas.” (AD_6_2021)

Tie, kas strādā ar dažādiem projektiem vai kā pašnodarbinātie, norāda, ka viņiem ļoti patīk neatkarības sajūta, strādājot attālināti. Viņi ir izvēlējušies šādu darba attiecību formu tādēļ, ka tad ir lielāka iespēja pašam izvēlēties, kad strādāt, cik daudz strādāt, kuros projektos strādāt. Šāda tipa cilvēkiem nav grūtības sevi mobilizēt, viņi paši sev ir kā uzņēmēji un vada savu darbu, tādēļ priekšnieka vadība vai kontrole ir nepatīkama un traucējoša:

“Man nekad nav bijušas problēmas ar termiņiem. Ja ir termiņš, tad es līdz termiņam arī izdaru, un vēlams pat ātrāk. Tā kā man nav vajadzīgs sēdēt birojā, kur man nekas cits neatliek kā strādāt. Man nevajag, lai man kāds priekšnieks aiz muguras skatās un prasa: “Vai tu to izdarīji?” Man, piemēram, tas ļoti pat nepatīk. Es esmu cilvēks, kurai patīk pašai organizēt, pašai neatkarīgi visu izdarīt un tā tālāk. Tas ir galvenais.” (AD_2_2021)

“Es pats sev esmu, kā saka, saimnieks. Gribi strādā, gribi nestrādā. Un, un, un tātad tu vari darīt papildlietas.” (AD_5_2021)

“Man ļoti patīk elastība. Man patīk tas, ka man nav jāpavada laiks satiksmes sastrēgumos. Jo tas vienkārši ir laiks, kas man ir nozagts. Un man nevajag vagaru. Man nevajag kādu, kas mani ar stibiņu biksta. Man ir sliktās dienas, man ir labās dienas. Un es zinu, ka manās sliktajās dienās es varbūt vienkārši izdzīvošu. Bet labajās dienās es vienkārši izdarīšu dubultā vai trīskārši.” (AD_23_2021)

Vairāki interviju dalībnieki norāda, ka viņiem ļoti nepatīk stingrs darba laiks, kāds ir lielākoties valsts un pašvaldību iestādēs vai bankās, tādēļ viņiem ļoti svarīga ir attālinātā darba formāta nodrošinātā iespēja elastīgi plānot savu laiku:

“Man ļoti nepatika tas no 9:00 līdz 17:00 režīms. Protams, es biju pieradusi, bet man, piemēram, dienas vidū gribas aiziet uz veikalu, kad tur nav tik pilns, uz muzeju vai vienalga kaut ko citu padarīt. [...] Man patīk, ka man ir elastīgs laika plānojums. Tas man ir svarīgi.” (AD_2_2021)

“Tas, ka tu vari strādāt jebkad un jebkā. Vari atrasties jebkur, vari ceļot. Mobilitāte, brīvība. Tu neesi piesiets darbam. Es atceros, kad es kādreiz strādāju Tieslietu ministrijā. 8:30 sākās darbs. Šausmas! [...] Es ap vieniem jutos normāli. Man tā patīk. Es tā esmu pieradis.” (AD_13_2021)

Vairākiem interviju dalībniekiem svarīgi ir tas, ka nav jātērē laiks ceļā uz darbu un atpakaļ, nav jābrauc ar savu automašīnu vai sabiedrisko transportu, bet ir iespēja piecelties, paēst brokastis un uzreiz sākt strādāt:

“Ir forši, ka no rīta piecelies bez steigas. Uztaisi kafiju, izdzer. Palasi ziņas. Nekur nesteidzoties. Nav jāsež un jālamājas uz citiem šoferiem vai transporta pasažieriem. [...] Nav katru dienu jāsež sastrēgumos. Anglijā tie ceļi mērojami diezgan ilgi, gari. Braukt uz darbu stundu - tas ir normāli. Vai braukt ar vilcienu. Un, ja tev nobrūk vilciens kaut kur pa ceļam, tas izvēršas jau divās stundās. Lieks stress, skriešana.” (AD_1_2021)

Savukārt tiem, kam attālinātais darbs ir vairāk situācijas noteiktais risinājums, būtiski faktori ir, pirmkārt, iespēja strādāt tādu darbu, kas patīk, otrkārt, atalgojums, un treškārt, ģimenes faktori, piemēram, mazi bērni. Citos gadījumos attālinātais darbs ir arī risinājums pārrobežu partnerattiecībām, kad piemērotākais dzīves modelis ir vairākus mēnešus dzīvot vienā valstī, un pēc tam vairākus mēnešus dzīvot citā valstī. Attālinātais darbs paver arī iespējas dzīvot vienlaicīgi vairākās valstīs:

“Mēs dzīvojam Rīgā un Sanfrancisko. Tas ir tāds permanents risinājums. Mums ir sadalīti mēneši, kuros mēs esam Rīgā un kuros mēs esam Sanfrancisko. Es divas reizes gadā braucu uz turieni noteiktos mēnešos. Tas ievieš vēl papildus dimensiju, jo tā ir cita laika zona – 10 stundu atšķirība. Bez sava virtuālā darba es to vispār varētu aizmirst. Ar savu virtuālo darbu es varu sarunāt viss kaut ko. Varu izkārtot tos pāris mēnešus gadā, kad esmu otrpus pasaules malā.” (AD_6_2021)

Vairāki attālinātā darba veicēji Latvijā, kas strādā darba devējiem ārvalstīs, norāda, ka darba devējiem ir izdevīgi viņus nodarbināt, jo viņi ir piekrituši strādāt par mazliet zemāku likmi, nekā konkrētajā valstī būtu pieņemts par šo darbu, bet Latvijas kontekstā tas ir izdevīgi, jo Latvijā joprojām ir zemākas dzīvošanas izmaksas, salīdzinot ar daudzām attīstītajām Rietumu valstīm:

“Godīgi sakot viņi nopelna, ietaupa arī diezgan lielus līdzekļus. Jo Ņujorkā par šādu atalgojumu nevarētu izdzīvot, bet Rīgā tas ir tā kā ļoti ok.” (AD_9_2021)

“Kad es braucu no Vācijas uz Latviju, es biju ar mieru paņemt Latvijas līmeņa algu. Nu, vai nedaudz vairāk nekā Latvijas līmenim pienākas.” (AD_8_2021)

Kopumā daļēji strukturētās intervijas ļauj secināt, ka tiem, kas strādāja attālināti vēl pirms Covid-19 pandēmijas ierobežojumiem, raksturīgs, ka šo cilvēku personiskās īpašības raksturo vairāk uzņēmējus, nevis vienkāršos darba ņēmējus vai izpildītājus, jo pirmkārt, viņi spēj patstāvīgi strādāt, organizēt savu laiku, tikt galā ar uzdevumu, ievērojot termiņus, būt disciplinēti. Otrkārt, viņi ir arī spējuši gan praktiski, gan juridiski noorganizēt iespēju strādāt attālināti. Tajos gadījumos, kad indivīdam nepiemīt minētās īpašības, attālinātā darba efektīvai izpildei nepieciešams vairāk izmantot dažādas cilvēku vadīšanas metodes, kuras konkrētajam darba devējam tad ir jāpārzina un atbilstošajos gadījumos jāprot pielietot:

“Ja cilvēks grib strādāt attālināti, tad viņam ir jābūt vairāk tādām, es teiktu, uzņēmēja un patstāvīgi strādājoša cilvēka tipam, kuram nav vajadzīgs, lai viņu piespiež kāds un tā tālāk. Pirmkārt, tas nāk no paša cilvēka. Otrkārt, ja runā par kaut kādām lielākām organizācijām, kur cilvēki strādā attālināti, tad droši vien ir visādas menedžmenta metodes, kā cilvēkus var rosināt strādāt.” (AD_2_2021)

“Manuprāt, tam, lai būtu tās attālinātā darba pozitīvās puses, cilvēkam ir jābūt sevi disciplinējošam, tad viņam tas iet. Ja viņam vajag ārējo kompāniju vienmēr, tad viņam droši vien grūti ies. Man liekas, ka tas ir atkarīgs no cilvēka individuāli, kā viņš to izjūt. (AD_6_2021)

Viena no Latvijas priekšrocībām, kas padara iespējamu attālināto darbu no Latvijas, ir Latvijas interneta infrastruktūra, kas nodrošina stabilu un ātru internetu, kas ļoti nepieciešams, lai strādātu attālināti. Daudzās intervijās ar attālinātā darba veicējiem no Latvijas uz ārzemēm tas tiek uzsvērts kā faktors, kas sekmējis attālinātā darba veikšanas iespējas:

“Latvijā ir super ātrs internets. Rīgā man ir labāks internets, nekā Melburnas priekšpilsētā, kad esmu mēģinājis pieslēgties pie klienta sistēmām. Man gandrīz sanāk ātrāk no Rīgas. Tā infrastruktūra ir laba, tas ļoti labs ieguldījums toreiz bija, kad viņi to interneta infrastruktūru Latvijā.” (AD_19_2021)

“Internets mums šeit ir ļoti labs. Tas ir ļoti labi. Tas ir “selling point”, man liekas. Domāju, ka visi tagad redz, ka, ja kādam ir slikts internets, tas baigi bremzē visu, kas notiek. Tāpēc visi domā par to, lai viņiem būtu labs internets. Tā kā šeit un par kādu cenu var dabūt optikas kabeli mājās, tas ir lieliski.” (AD_20_2021)

Darba organizācija, apstākļi, izaicinājumi

Darba laika organizācija

Darba organizācijas pieejas attālināto darbu veicēju vidū ir ļoti atšķirīgas. Tajos gadījumos, kad atskaite par padarīto ir noteikts darba rezultāts, kas izpildīts noteiktā termiņā, darba devējs lielākoties īpaši nekontrolē darba izpildes stundas, un dažkārt tās pat netiek uzskaitītas, jo galvenais ir padarītais darbs:

“Manā gadījumā man arī nav jāstrādā no 9 līdz 18:00 vai no 8 līdz 17:00. Man vienkārši ir jāizdara konkrēts darbs, ko es daru tajā brīdī, kad man ir gribēšana, varēšana un laiks. Es pats plānoju, kad un ko daru.” (AD_3_2021)

“Galvenais ir – izdari savu darbu. Galvenais, lai to, ko tu esi apsolījis, ka tu dabūsi gatavu, tu arī dabū gatavu. Ja tu esi pateicis, ka līdz piektdienai būs, tad līdz piektdienai jābūt, jo kāds cits jau uz to gaida. Kāds cits ar to rēķinās.” (AD_10_2021)

Citos darba modeļos darba stundas tomēr tiek fiksētas ar noteiktu programmatūras palīdzību (tiek fiksēta pieslēgšanās organizācijas sistēmai). Vēl citos gadījumos darba uzskaite izriet tieši no konkrētajiem darba pienākumiem, piemēram, konsultāciju skaits, iztulkotās minūtes utt. Tomēr arī tajos gadījumos, kad darba laiks tiek precīzi uzskaitīts, kopumā attālinātā darba priekšrocība ir iespēja kaut ko paralēli vēl izdarīt.

“Stundu reģistrācija un uzskaite notika tieši tāpat, kad es biju Zviedrijā uz vietas. Tieši tāpat tas notiek tagad. Katra stunda man ir jāiereģistrē konkrētā sistēmā un jāpieraksta, ko es darīju, kāds bija projekta kods un kāds bija uzdevums.” (AD_3_2021)

“Vēl kas ir pozitīvs: var ļoti daudz “multitāskot” jeb darīt daudzas lietas paralēli. Piemēram, ir sanāksmes, kurās ne vienmēr ir aktīvi jāpiedalās, bet tikai jāsež klāt. Tas ir laiks, kas klātienē nevarētu tikt veltīts nekam citam. Bet attālinātais darbs ļauj arī, piemēram, izgludināt veļu tajā laikā vai pagatavot ēst. [...] Lai es varētu tiešām savietot gan mājas dzīvi, gan arī profesionālo dzīvi, man liekas, ka labāka situācija man nav nekad bijusi.” (AD_7_2021)

“Visvieglāk laikam pozitīvo saprast, padomājot, no kā man būtu grūti atteikties. Nu, ir forši, ja var, piemēram, uzlikt veļu mazgāties un pēc tam izņemt pa vidu.” (AD_8_2021)

Ļoti būtiski, lai attālinātā darba gadījumā darba devējs adekvāti izvēlas atskaites par darbu formu, un visos gadījumos, kad tas iespējams (ne visi darba pienākumi ir šeit attiecināmi), atskaites punkts ir plānotajos termiņos iesniegts gala rezultāts, nevis stundu uzskaite. Ja būtiskākais ir padarītais darbs, nevis process, darba ņēmējiem diskomfortu rada situācija, kad darba devējs nodarbojas ar darbinieku spiegošanu un mēģina kontrolēt, kā darbinieks strādā:

“Ļoti daudzi darba devēji nespēj vispār saprast to domu, ka cilvēkam ir jānes atpakaļ rezultāts, nevis klātbūtne pie datora. Klātbūtni pie datora tajā uzņēmumā, kur es strādāju, mums skaitīja pēc tā, cik ilgi mums dators ir atvērts. Un, ja tu ej uz tualeti, tev ir jāaizver dators, jo tas laiks atskaitās nost. Bet es taču varu sēdēt pie atvērta vāka un neko nedarīt! Man īstenībā ir aizdomas, ka viņi mani arī spiegoja, ka viņi varēja paskatīties, kas ir tās lapas internetā, kas man atvērtas. Tā ir tāda prakse, kas man bija absolūti nepieņemama un šokējoša.” (AD_11_2021)

Viena no interviju dalībniecēm pat norāda, ka viņa attālināti strādā tik efektīvi, ka stundu uzskaite nepietiekoši novērtē viņas padarīto darbu, jo viņa, strādājot mazāku stundu skaitu, izdara vairāk, nekā strādājot birojā:

“Ja tu strādā attālināti, tev nav kafijas paužu, tev nav cilvēki, kuri ienāk un kaut ko pajautā. Patiesībā tu tiešām ļoti koncentrēti strādā, jo nav jau nekas, kas tevi traucē. Ja godīgi, tad tāda normāla darbadiena man ir 6 stundas, bet tās ir 6 stundas, kas ir pavadītas strādājot, un man ar to pietiek. Es esmu nogurusi pēc 6 stundām. Man drīzāk ir jautājums – kur paliek tā daļa par to, ka es tiešām ļoti efektīvi un koncentrēti strādāju? Man drīzāk problēma ir ar to, ka es neesmu ofisā, un es sevi menedžēju labi, tāpēc es esmu efektīvāka, un man sanāk mazāk stundu. (AD_8_2021)

Tomēr citos gadījumos attālinātā darba veicēji atzīst, ka ne vienmēr spēj būt efektīgi, strādājot no mājām. Tādēļ ir priecīgi par iespēju kādu dienu strādāt mazāk, un kompensēt nepadarīto citā dienā:

“Man attālinātais darbs ir ražīgāks nekā, strādājot klātienē. Es attālināti drusku labāk strādāju. Jo attālināti es kaut kā jūtos brīvāk, neuzspiestāk. Ja man šobrīd nestrādājas, es varu aiziet pagulēt. Varu aiziet kaut ko apēst, varu jebko padarīt mājās. Un vēlāk pastrādāt atkal.” (AD_10_2021)

Tiem, kas strādā attālināti uz ārvalstīm, saskaras ar to, ka jāņem vērā laika zona konkrētajās ārvalstīs. Tas dažreiz ir traucējoši, bet lielākoties attālinātā darba veicēji Latvijā tam ir veiksmīgi pielāgojušies. Vēl citiem dienas laikā ir grūti mobilizēties darbam, jo, piemēram, traucē bērni, tādēļ viņi dod priekšroku strādāšanai naktīs:

“Traucē, ja tu neesi viens. [...] Mājās man te visu laiku sīkie ieskrien, atrauj, un tas traucē. Tāpēc es pa naktīm strādāju, lai man netraucē neviens. (AD_13_2021)

“Man, piemēram, patīk strādāt vakaros. Es tagad pārsvarā pa vakariem un naktīm strādāju. Man patīk, ka ir personīgā brīvība, un es varu to tā organizēt.” (AD_2_2021)

Tiem, kas strādā attālināti Latvijas uzņēmumiem vai organizācijām, svarīgs priekšnoteikums darbam ir e-paraksts, kas būtiski atvieglo dokumentu apriti Latvijā. Intervijās izskan arī viedoklis, ka ļoti vērtīgi būtu, ja šāds e-paraksts būtu ne tikai Latvijā, bet vienots visās ES dalībvalstīs:

“[Ikdienā darbam izmanto:] Datoru, telefonu, internetu. Man mājās ir printeris un arī skeneris, bez kura varētu iztikt, bet tas noteikti palīdz. Es izmantoju e-parakstu. Tas īstenībā ir diezgan svarīgi.” (AD_2_2021)

“Latvijā visu var izdarīt ar e-parakstu. Tā kā tas ir svarīgs komponents, un tas šeit strādā. Būtu forši, ja būtu kaut kāds līdzīgs globāls risinājums.” (AD_20_2021)

Vairāki interviju dalībnieki norāda, ka tajos gadījumos, kad attālinātā darba veicējs strādā konkrētā uzņēmumā, viņam tomēr ir nepieciešamība tikties ar kolēģiem arī klātienē. Tādēļ par optimālu darba organizācijas formu noteiktos gadījumos var uzskatīt daļēji attālinātu darbu. Viens no šādiem modeļiem, ko par sev optimālu uzskata intervijas dalībnieks, būtu atrašanās birojā vienu vai divas dienas nedēļā. Šāds modelis nodrošinātu nepieciešamo profesionālo komunikāciju, kā arī sekmētu darba efektivitāti un motivāciju:

“Tas mans optimālais variants būs, ka divas dienas birojā un pārējās mājās. Tas bija arī tas, uz ko es mēģināju pielauzt to Latvijas uzņēmumu, kurš nepiekrīta galīgi. Bet tas man droši vien būtu vislabākais variants. (AD_11_2021)

“Tomēr manā gadījumā, man liekas, lai efektīvāk strādātu, vienkārši šad tad vajadzētu tomēr aiziet uz ofisu, satikt kolēģus sapulcēs, kur sadala uzdevumus, jo tas dotu kaut kādu motivāciju. Iespējams. [...] Vasarā jau vispār ir grūti. [smejas] Citreiz tieši šī mājas ofisa dēļ ir tā, ka liekas, ka vairs negribas strādāt. Tomēr samazina darba efektivitāti tas, ka tu visu laiku esi tajā mājas ofisā.” (AD_12_2021)

Darbinieka juridiskais statuss

Daudzi attālinātā darba veicēji ir izvēlējušies vai bijuši spiesti izvēlēties pašnodarbinātā juridisko statusu darba attiecībās. Šī statusa izvēle ir saistīta ar lielāku atbildību pašam par savu nodokļu nomaksu, un līdz ar to arī sociālo nodrošinājumu, kā arī uzskaiti par saviem izdevumiem un atskaitīšanos Valsts ieņēmumu dienestam (VID):

“Tas ir tas, ka tu esi atbildīgs pats par sevi. Tas nozīmē, ka tev ir sava nodokļu sistēma, jākārto sava grāmatvedība, jāmeklē klienti. It kā tu esi praktiski sev kungs un ķēniņš, bet tev nav tā kā darba ņēmējam, kas klātienē strādā, kam ir visas ekstrās, ka to izdara kāds cits viņa vietā, tev viss ir jādara pašam.” (AD_21_2021)

Neskaidrības, kas interviju daļiniekiem ir saistītas ar nodokļu nomaksu un sociālajām garantijām kā pašnodarbinātajiem, kā arī sadarbības ar VID vērtējums vairāk ir aplūkots sadaļā “Nodokļi, sociālās

garantijas, valsts atbalsts”, bet šeit ir raksturoti citi ar pašnodarbinātā pieredzi un juridisko statusu saistītie aspekti. Viena no interviju dalībniecēm ir pieredzējusi gan situāciju, kad attālināti strādā kādā lielā uzņēmumā, gan arī attālinātā darba pieredzi kā pašnodarbinātajam Latvijā. Viņas vērtējumā pašnodarbinātā statuss ir ļoti izaicinošs un riskants, saistīts ar ļoti lielu stresu un pārstrādāšanos. Uz to norāda arī citi interviju dalībnieki:

“Kā pašnodarbinātajam man virsstundas bija pilnīga ikdiena. Jo vienmēr ir strjoms, ka nepietiks, ka būs par maz naudiņas. Un tā tad pašnodarbinātajam būt ir milzīgs strjoms un stress. Bet strādāt attālināti uzņēmumā, tā ir medusmaize. Tas man liekas pilnīgi fantastiski, ja var beidzot tikt pie tās brīvības, vienlaikus esot uzņēmuma darbiniekam ar algas lapiņu galā. Bingo! Tas ir kā vinnēt loterijā. Pašnodarbinātajam – pilnīgi savādāk. Kā pašnodarbinātais es neesmu bijusi atvaļinājumā kādus piecus, sešus gadus.[..] Būt pašnodarbinātajam ir kā būt pašam sev direktoram. Prasības uzreiz ir 53 reižu augstākas, un vienmēr ir bail, ka nebūs, ko ēst.” (AD_11_2021)

“Kā pašnodarbinātam cilvēkam, kurš tajā sistēmā tagad adaptējas, man ir skaidrs, ka būdams pašnodarbinātais, tu uzņemies daudz lielāku risku. [..] Ja es būtu pašnodarbinātais Beļģijā, man nodokļu slogs būtu daudz, daudz lielāks. Salīdzinot ar Beļģiju, man Latvijā bija izdevīgāk būt par pašnodarbināto tieši nodokļu likmju ziņā. Par sociālajām garantijām ir ļoti lielas jautājuma zīmes, jo es joprojām nesaprotu daudzas lietas. [..] Ja tu drīksti pieteikties darba nespējai, kā to darīt? Tur ir visādas mazas lietas, kas nav līdz galam skaidras. Tāpat par bērna kopšanas atvaļinājumu. Skaidrs, ka tu pats esi atbildīgs par to, ko tu esi maksājis, un to tu arī vari pieprasīt, bet līdz galam nav pilnīgi skaidrs tieši par sociālajām garantijām.” (AD_6_2021)

Interviju dalībnieki, kam ir pašnodarbinātā statuss, arī norāda, ka pašnodarbinātajiem ir salīdzinoši ļoti ierobežotas iespējas saņemt kredītu bankā. Tas attiecas uz strādājošajiem Latvijā, un viņu pieredzē bankas ļoti aizdomīgi un kritiski izturas pret pašnodarbinātajiem, un uzskata, ka pašnodarbinātajiem ir ļoti liels risks izsniegt kredītu, tādēļ kredītu pieteikumu izskatīšanas laikā bieži vien pašnodarbināto gadījumā pieņem negatīvu lēmumu:

“Otrs ir kā bankas pret šo izturas. Kas varētu atturēt cilvēkus strādāt attālināti, ir tas, ka kādu kredītu dabūt ir ļoti grūti. Banka jau neredz tevi kā darbinieku. Viņi skatās: “Pašnodarbinātais? Tātad nedroši.” Tas nav tas pats, kas strādāt kā darba ņēmējam lielā uzņēmumā Latvijā. Un, ja tas nemainīsies, tas arī varētu atturēt cilvēkus strādāt attālināti kā pašnodarbinātajiem.” (AD_9_2021)

Šāda banku attieksme ļoti apgrūtina attālinātā dara veicējiem iegādāties īpašumus un nodrošināt sev nepieciešamos biroja apstākļus mājās.

Cits modelis daļēji strukturētajās intervijās tiek raksturots sadarbībā ar Vācijas uzņēmumu, kad Vācijas uzņēmums atrod starpniekorganizāciju, kura oficiāli nodarbina darbinieku un maksā Latvijā noteiktos nodokļus. Šāds modelis tiek raksturots kā Vācijas uzņēmumiem pieņemamāks, jo ir ievērotas visas normatīvajā regulējumā atrunātās prasības, bet šāds sadarbības modelis ir arī darba devējam dārgāks. Pirmās darba devēja investīcijas ir noskaidrot Latvijas regulējumu. Intervijās tika minēts, ka konsultantu izdevumiem darba devējs šādā gadījumā maksā 2000-3000 EUR. Otrkārt, tie ir arī noteikti izdevumi starpniekorganizācijas uzturēšanai (piemēram, grāmatvedības izdevumi), bet tos kompensē algas samazinājums darbiniekam:

“Mēs ar darba devēju vienojāmies, ka es neesmu pašnodarbinātais. [..] Tad sanāca, ka viņi varēja samaksāt tam starpnieku uzņēmumam par reģistrāciju. Līdz ar to es tagad esmu darbinieks pēc Latvijas likumiem ar Latvijas sociālajām garantijām.” (AD_8_2021)

“Manā gadījumā mēs meklējām informāciju caur dārgiem konsultantiem. Mans uzņēmums iztērēja kaut kādus 2000-3000 EUR Vācijā, un tad vēl es Latvijā maksāju par konsultācijām. Bet tai informācijai vajadzētu būt pieejamai un bez maksas, jo Latvija principā ir ieinteresēta, lai pie viņiem maksātu kaut kādus nodokļus. [...] Pirmais, kas ir jāsakārto, ir nodrošināt iespēju 100% no šejienes strādāt bez visādiem klupšanas akmeņiem.” (AD_12_2021)

Neskaidrības, kā noformēt attālināto darbu juridiski, kā organizēt nodokļu nomaksu, arī ir viens no tiem faktoriem, kas attur no pārrobežu attālinātā darba.

“Tur jau nav skaidrs. Kur man tie nodokļi būs jāmaksā? Kas maksās? Kā maksās? Latvijā vai ārvalstīs? Jo tev jau jānāk pie darba devēja ar piedāvājumu, kā tas tālāk varētu izskatīties. Un cilvēki jau nezina tos risinājumus. Nav tādas skaidras, ērtas formas, kā to darīt.” (AD_9_2021)

Darba devēju atbalsts attālinātā darba veicējiem

Darba devēju atbalsts attālinātā darba veicējiem šajā nodaļā tiks aplūkots divos aspektos: (1) darba apstākļu, tehnikas un programmatūras nodrošinājums un (2) profesionālās komunikācijas vajadzību nodrošināšana.

Neskatoties uz šķietamo brīvību, ko sniedz attālinātais darbs, attālinātā darba veicēji atzīst, ka darba produktivitātei apkārtējā vide, kurā tiek organizēts darbs, ir ļoti svarīga. Vienam attālinātā darba veicējam, lai nekas nenovērstu uzmanību, ir nepieciešams tukšs galds, citam – atsevišķa istaba, kurā ir iekārtots birojs:

“Es esmu cilvēks, kurš no sākuma bija diezgan lielā depresijā no tā attālinātā darba. [...] Iedomāties, ka tu vari strādāt pilnīgi no jebkurienes un jebkādos apstākļos, ir ļoti, ļoti muļķīgi. Nemaz neplāno sēdēt Meksikas krastā un rakstīt savus e-pastus! Es nonācu pie secinājuma, ka ir svarīga tā vieta, kur tev ir birojs. Man mājās tāpēc ir atsevišķa istaba. Es tāpēc nopirku atsevišķu dzīvokli, jo man tas ir svarīgi. Tur, kur neviens netraucē. Vide ietekmē tavu produktivitāti.” (AD_6_2021)

Vairākās intervijās ar attālinātā darba veicējiem izskanēja viedoklis, ka darba devējiem, uzņēmumam, kas algo darbinieku, optimālā situācijā būtu jānodrošina darba ņēmējam nepieciešamā biroja tehnika vai jāparedz papildu finansējums mājas ofisa iekārtošanai:

“Tev pašam ir jānopērk galds, normāls datora krēsls un tā tālāk. Kaut kādas tādas lietas tomēr būtu svarīgi, ja to nodrošinātu tomēr uzņēmums. Lai nopirktu tādu labu aprīkojumu, tas tomēr maksā diezgan daudz. Tā uzreiz ir tāda investīcija.” (AD_12_2021)

Jānorāda, ka darba attiecību normatīvais regulējums Latvijā arī paredz, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri ir vai nu nepieciešami darba veikšanai, vai arī radušies ar darba devēja piekrišanu (Darba likuma 76. pants). Līdz ar to darba devēja pienākums atlīdzināt darba veikšanai nepieciešamos izdevumus ir noteikts tiesību normā. Kā norāda Valsts darba inspekcija (2020), lai nerastos domstarpības par papildu izdevumu atlīdzināšanu darbiniekam, kurš veic darbu attālināti, par izdevumu par interneta pieslēgumu, personīgā datora lietošanu u.tml. atlīdzināšanu darbiniekam ar darba devēju būtu nepieciešams vienoties rakstiski. Darba likuma 76. panta grozījumi, kas stājas spēkā 01.08.2021., paredz, ka, ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis.

Diemžēl daļēji strukturēto interviju gadījumi atklāj, ka konkrēto darba devēju vidū nav gadījumu, kad darba devējs patiešām uzņemtos atlīdzināt darba veikšanai nepieciešamos izdevumus pilnā apmērā. Attiecībā uz darba apstākļu nodrošinājumu, attālinātā darba veicēju intervijas parāda, ka vērojamas divas pieejas: ir darba devēji, kas īpaši neinteresējas par darbinieku iespējām nodrošināt sev darbavietu mājās un uzskata, ka tā ir pilnīgi darba ņēmēja atbildība. Cita pieeja ir kontrolēt un pārbaudīt darba ņēmēja iespējas labi veikt savu darbu:

“Viņi sagatavoja līguma, kurā es principā piekritu tam, ka es uzņemtos atbildību par to, lai man būtu ergonomiska darba vieta, ka man būtu tie divi monitori. Ka man būtu labs internets. Man bija jālūdz, lai man šeit Latvijā draugi veic interneta ātruma mērījumus un aizsūta uz Spāniju. Tad, kad es jau ierados Latvijā, tad es iekārtoju savu darbavietu, nofotografēju un aizsūtīju fotogrāfiju. Lūk. Tā darba devējs pārliecinājās, ka es tiešām ievērošu visus nosacījumus, kas jāievēro arī, strādājot Spānijā. Ergonomiska darba vieta. Apgaismota darba vieta un tā tālāk. (AD_4_2021)

Kopumā neviens no interviju dalībniekiem nestāstīja par gadījumiem, kad darba devējs būtu atvēlējis papildu finansējumu darba vietas iekārtošanai. Daudzi arī atzīst, ka viņi nav izjutuši šādu vajadzību un nav nekādu atbalstu šajā ziņā darba devējam arī prasījuši. Izņēmums ir gadījums, kad Vācijas darba devējs attālinātā darba nodrošināšanai ir piešķīris monitoru.

Pastāvošais regulējums, kas paredz, ka darba devējs var saņemt 30 EUR nodokļu atlaidi mēnesī, ja nodrošina darbiniekam attālinātā darba tehnisko aprīkojumu, tiek vērtēts kā ne pārāk motivējošs atbalsts darba devējam:

“Tā nodokļu atlaide – cik tur ir, tie 30 eiro, par to ekipējuma nodrošināšanu. Es to neesmu pētījis, bet man liekas, ka tie ir 30 eiro. Tādam mazam uzņēmumam kā man, to atlaidi administrēt varētu būt dārgāk nekā tā pati atlaide. Rakstīt kaut kādas atskaites, ka es esmu nodrošinājis savam darbiniekam krēslu mājās, un dabūt 30 eiro atlaidi? Es to nedarišu, tas man liekas smieklīgi. Nu, tā ir tāda ņirgāšanās.” (AD_9_2021)

Jānorāda, ka saskaņā ar 27.11.2020. grozījumiem likumā “Par iedzīvotāju ienākumu nodokli” no aplikšanas ar nodokli 2021. taksācijas gadā atbrīvo ar attālinātā darba veikšanu saistītos darbinieka izdevumus, kurus atbilstoši Darba likumam sedz darba devējs, ja to kopējais apmērs mēnesī par pilnas slodzes darbu nepārsniedz 30 EUR. Ja kompensācijas apmērs ir lielāks, tad tā ir aplikama ar iedzīvotāju ienākuma nodokli. Svarīgi, ka regulējumā ir noteikts, ka, lai izdevumu kompensācija netiktu aplikta ar iedzīvotāju ienākumu nodokli, ir jāizpilda šādi noteikumi: 1) vienošanās par attālināta darba veikšanu ir noteikta darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu un ir norādīts, kādus izdevumus darba devējs kompensē; 2) ar attālinātā darba veikšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs, kuram ir iesniegta darbinieka algas nodokļa grāmatiņa; 3) ar attālinātā darba veikšanu saistīto izdevumu apmēri tiek noteikti proporcionāli slodzei un līgumā vai rīkojumā norādīto attālinātā darba dienu skaitam mēnesī, ja darbs tiek veikts gan attālināti, gan darba vietā (Valsts darba inspekcija, 2020). Tas kopumā apstiprina intervijā pausto, ka nelielam uzņēmumam piedāvātā nodokļu atlaide nav motivējoša, jo neatsver administratīvo slogu un izdevumus dokumentu noformēšanai.

Vienlaikus interviju dalībnieki ir arī priecīgi, ka darba devējs pārāk nekontrolē viņu darbavietu un arī darba stundas, jo tieši tas sniedz lielākas elastības iespējas attālinātajā darbā. Jāatzīmē gan, ka Darba likuma 137. pants paredz, ka darba laika uzskaites dokumentos, neatkarīgi no tā vai darbs tiek veikts uzņēmumā uz vietas vai attālināti no mājām, darba devējam precīzi jāuzskaita darbinieka faktiski nostrādātais darba laiks. Šajā gadījumā attālinātā darba veicēji ir priecīgi, ja darba devējs izvēlas diezgan virspusēju pieeju un tomēr īpaši neseko ne darba stundu uzskaitē, ne darba vietas kontrolei.

Apmaiņā pret to attālinātā darba veicēji ir gatavi izmantot savus resursus attālinātā darba veikšanai (biroja aprīkojumu, interneta pieslēgumu).

Viena no attālinātā darba veicējām ir izpētījusi, ka dažādiem darba veidiem, ko veic attālināti, ir piemēroti atšķirīgi darba apstākļi. Piemēram, noteiktos gadījumos cilvēkiem palīdz fona mūzika, citos gadījumos, kad nepieciešams iedvesmoties, palīdz atrašanās ārpus telpām:

“Es esmu atklājusi, ka cilvēki ļoti bieži nezina, ka, ja viņiem ir tāds viegls darbs (e-pasts jāraksta vai jāuztaisa kāds konspektiņš), tad viņiem patiesībā palīdz fona mūzika. Viņš var būt kafejnīcā. Viņam patiesībā tas ir produktīvāk. Ja, piemēram, tiešām vajag iedvesmoties, tad labāk sēdi uz kādas terases, uz jumta, nevis savā biroja. Man liekas, ka tas saucas open-space technology. Cilvēkam būtu jāsaprot, kurā vietā un kādas domas viņam raisās, kā viņš sevi var nosakņot. Tāpēc cilvēkam noteikti vajag savu personīgo biroju, kam ir sava izmaksas tiem virtuālajiem strādātājiem, vai arī, ja tas ir “coworking space” [kopstrādes telpas], tad tas tev vienmēr tur ir, un tas ir tavējais, kur tu vienmēr ej.” (AD_6_2021)

Interviju dalībnieku vidū ir vairāki tādi gadījumi, kad cilvēki labprāt izmanto kopstrādes telpas. Viņi norāda, ka tas mobilizē darbam, kā arī mazina vientulības sajūtu, jo ir iespēja satikt tev līdzīgus cilvēkus:

“Tas ir arī savā veidā izolējoši, jo tev nav tieša saskarsme ar kolēģiem, Tad, kad es uzsāku, tad es īrēju darba vietu tādā co-working birojā. Tur, kur bija vēl cilvēki, pašnodarbinātie vai no dažādām firmām. Vienkārši, lai būtu kaut kāda biroja atmosfēra, lai tu jūties, ka tu atnāc uz darbu.” (AD_15_2021)

“Es esmu biroja cilvēks, man pietrūkst tomēr tie cilvēki. Tās kafijas, sarunas pie kafijas aparāta. [...] Vienā dienā es izmēģināju alternatīvu, piemēram, aiziet uz co-working vietu. Un tas bija forši. Un laiku pa laikam es pat apsveru, ka varbūt regulāri kaut ko tādu darīt.” (AD_8_2021)

Attālinātā darba veicēju intervijās izskanēja arī ieteikumi, ka būtu lietderīgi organizēt kursus tiem, kas strādā attālināti, vai plāno strādāt attālināti par to, kā efektīvāk to darīt. Viena no intervijas dalībniecēm atsaucās uz to, ka pasaulē jau ir veikti pētījumi, kas parāda, kāds darba ritms, plānošana, darba vide sekmē efektīvāku rezultātu un lielāku darbinieku komfortu:

“Tas, kas būtu vajadzīgs, ir tādi kursi par to, kas ir vairāk efektīvi. Ir lietas, kas ir efektīvas, kad tu tiecies tiešajā, bet digitālajā vidē tās ir jāstrukturizē savādāk. Tā ir vesela virkne zināšanu. [...] Mums vajadzētu tādus kursus vai vairāk informācijas, par to, kas ir efektīvs darbs virtuālā vidē un ko nedrīkst darīt. Piemēram, nav normāli iepļānot 7 stundas ar Zoom zvaniem. Tas nav tikai tīri personīgi, vai tev patīk vai nē, bet tas ir tas, kā smadzenes darbojas.” (AD_6_2021)

Ja attiecībā uz darbam nepieciešamās programmatūras vai biroja tehnikas nodrošinājumu, attālinātā lielākajai daļai darba veicēju intervijās nav īpašu pretenziju pret darba devēja sniegto nodrošinājumu, tad profesionālās komunikācijas vajadzību nodrošināšanas ziņā daudzi darba ņēmēji pauž savu neapmierinātību. Vairākās intervijās izskan viedoklis, ka darba devējs nenodrošina pietiekamā apmērā uzņēmumam un darbiniekiem būtisko informācijas plūsmu attālinātā darba veicējiem:

“Nav tā informācijas plūsma tik laba, cik vajadzētu. Dažreiz cilvēki vienkārši aizmirst, ka ir citi darbinieki, kuriem arī būtu jāaizsūta kaut kāda informācija. [...] Mums katru pirmdienu ir visas komandas sapulce. Un katru pirmdienu ir arī mārketinga sapulce visiem. Tas sanāk divas sapulces nedēļā, kas ir obligātas. Bet varētu arī būt vairāki mītingi par citām tēmām. [...] Diemžēl tā problēma ar attālināto strādāšanu ir tas, ka tur vajag mazliet vairāk kaut kādus

tos mītingus vai arī speciāli kādam jāsaraksta ziņas par to, kas ir tajā dienā izlemts un tā tālāk, lai visi tie, kas nav uz vietas, var arī to informāciju saņemt. Tātad informācijas plūsma vienkārši jāpadara labāka.” (AD_14_2021)

Īpaši Covid-19 pandēmijas radīto ierobežojumu dēļ, arī tie, kam ļoti patīk attālinātais darbs, izjuta, ka komunikācija ar darba kolēģiem ir bijusi nepietiekama. Attālinātā darba veicēji sūdzas par lielu izolāciju gan attiecībā pret uzņēmumu, kurā strādā, gan attiecībā pret darba kolēģiem:

“Es, protams, gribētu, lai tomēr regulāri (ko mēs arī mēģinām it kā saplānot), minimums reizi divos mēnešos, man tomēr sanāktu aizbraukt uz Briseli un ar visiem satikties. [...] Tas būtu normālais ritms, ka ir kaut kāda regularitāte. Katrā ziņā ir nepieciešams tas laiks un tie resursi, kas tiek investēti darbiniekos tikai tāpēc, lai cilvēki satiktos. Vienkārši satiktos, parunātos, neaizmirstot viens otru, kā izskatās. Tā varbūt ir tāda lieta, kas šobrīd klibo. Covid-19 laikā neviens nekur nebrauca.” (AD_6_2021)

“Tomēr tie sociālie kontakti kaut kādā veidā zūd. Tu sāk justies tā, ka tu viens tur sēdi... Nu, labi, tu šad tad parunā ar kolēģiem, bet daudzi kolēģi pat neslēdz kameras iekšā, un tad tev tas kontakts ir tāds savādāks ar tiem cilvēkiem. Ik pa laikam vajadzētu to kontaktu klātienē, jo tā tomēr ir tāda saliedēšanās. Citādāk tu kaut kā attālinies no saviem kolēģiem, ar kuriem strādā.” (AD_12_2021)

Lai gan interviju dalībnieki atzīst, ka dažreiz tiešā veidā kontaktējos ar kolēģiem vai darba devēju, dažus darba jautājumus ir vieglāk atrisināt, tomēr intervijās tiek uzsvērts, ka komunikācijas problēmas kopumā nav neatrisināma problēma, un viss ir atkarīgs no darba devēja spējas uzlabot komunikācijas plūsmu:

“Dažreiz ir lietas vieglāk izrunāt klātienē ar cilvēkiem. Tīri fiziski klātienē. Ja tu sēdi pie blakus galda, un tev kaut ko vajag uzreiz, tad tu vari paprasīt. Tagad tev ir jāgaida. Bet tas arī ir ļoti atkarīgs no uzņēmuma iekšējās kultūras. Jo ir vesela kaudze uzņēmumu, kas vispār ir tikai attālināti.” (AD_10_2021)

“Svarīgi uzturēt vismaz kaut vai virtuālās tikšanās. Tur, kur es pašreiz strādāju, mums katru rītu ir sazvanišanās 10 minūtes: “Vai ir kādam kaut kas? Kāds slikti jūtas varbūt? Kādu varbūt vajag uzmundrināt?”. “Hei, jā, es šodien nejūtos labi. Es nezinu, kā iesākt savu dienu.” – “Jā?” Un tad visi: “Hei, uzspēlēsim spēli!” Nu, kaut kā tā tas viss notiek.” (AD_1_2021)

Ir arī piemēri, kad uzņēmēji organizē dažādus pasākumus, kuros cenšas iesaistīt attālinātā darba veicējus, bet tie darba ņēmējiem nešķiet pārāk interesanti, tādēļ tajos neiesaistās:

“Īstenībā uzņēmums tā kā mēģina to komunikāciju dzīvāku padarīt. Kopumā viņi organizē visādus kopā būšanas vakarus. Online, protams. Pusdienlaikā ir sporta pauze, un vēl kaut kas. Viņi mēģina to organizēt, bet ne vienmēr ir laiks tam visam pieslēgties. Tur jau ir pārsvarā tas laika trūkums. Tādēļ pa šo laiku es neesmu šo piedāvājumu vispār izmantojusi. Principā uzņēmums cenšas izklaidēt tos cilvēkus arī attālināti. Es nezinu, varbūt citur ir kaut kādas citas idejas, kuras funkcionē. Tie online pasākumi mani personīgi kaut kā baigi nepiesaista. Es varbūt esmu vecmodīga.” (AD_12_2021)

Kritiskāk attālinātā darba iespējas tika vērtētas arī situācijā, kad tiek veidots kāds jauns uzņēmums vai attīstīts jauns projekts ar pilnīgi jaunu komandu. Šajos gadījumos klātbūtne var būt ļoti svarīga un labāk sekmēt komandas mobilizāciju un motivāciju ieguldīt savus resursus jaunajā iniciatīvā:

“Man ir sava pieredze ar uzņēmumu, kuru mēs pilnīgi no nulles būvējam, un mēs visu pandēmijas laiku esam strādājuši birojā. Jo, veidojot kaut ko jaunu, man liekas, sastrādāties tādā līmenī attālināti ir ļoti, ļoti grūti. Tas rada baigo berzi. Mēs esam trīs līdzdibinātāji, un

kad mēs esam vienā telpā pie viena galda, tā komunikācija ir pilnīgi citādāka, tad tā ir brīva, plūstoša, dabīga. To attālinātais darbs, man liekas, nevar īsti aizstāt. [...] Man liekas, tas darbs attālināti ir labs tad, ja tev ir jau zināmi procesi un cilvēki, un ir skaidrs, ko mēs darām. Tā mašīna ir jau uzbūvēta, un tai tikai ir jāgriežas tālāk. Tad tas strādā baigi labi. Ja ir jātaisa kaut kas jauns, tad ir baigi pagrūti. Es nesaku, ka neiespējami, bet grūti.” (AD_9_2021)

“Ja es organizētu, piemēram, kādu lielu konferenci vai man būtu kaut kāds komunikācijas uzdevums (kas man ik pa laikam ir, bet ne tik lielā apmērā), es nekad to negribētu darīt attālināti. Es gribētu, lai visa mana komanda ir vienā vietā, jo tas laiks, ko tu patērē, koordinējot tieši tādas lielas lietas kā konferences, ja tu esi attālināti, nav tā vērts.” (AD_6_2021)

Ļoti būtisks nosacījums veiksmīgai un efektīvai attālinātā darba veikšanai ir arī tas, konkrētajai personai patīk viņas darbs. Ja cilvēkam viņa darba saturs nepatīk, viņam ir attālināti strādājot ir ievērojami grūtāk piespieties strādāt:

“Iepriekšējā darbā man gāja ļoti, ļoti slikti. Es nevarēju to paveikt, lai gan man pat nebija vēl bērni, nekas, kas traucē. Nu, man gāja ļoti slikti. Bet šeit man liekas, ka ir ļoti labi, ka es varu pastrādāt, ka ir labs darba ražīgums. Un es varu sakoncentrēties. Un es domāju, ka tā atslēga ir tāda, ka tas ir darbs, kas man patīk. Nu, tiešām, tas ir darbs, kas man patīk, kas padodas, kas vienmēr ir interesanti, ka nav tā ka: “Ā, atkal man kaut kas tur jādara...” Un tas bija viens liels faktors. Jo es tiešām biju pārliecināta, ka es nevaru [strādāt attālināti]. Bet es tik ļoti gribēju palikt šajā darbā, ka izrādījās, ka es varēju.” (AD_8_2021)

Ieteikumi darba devējiem

- 1) Attālinātā darba veicējiem uzņēmumā paredzēt finansējumu mājas ofisa iekārtošanai.
- 2) Organizēt regulārus komandas saliedētību veicinošus pasākumus, iesaistot tajos attālinātā darba veicējus un domājot par pasākumu oriģinalitāti un daudzveidību.
- 3) Apzināt inovatīvas metodes attālinātā darba veicēju iesaistīšanai darba kolektīvā un motivēšanai strādāt uzņēmumā.

Ieteikumi pieaugušo izglītības jomā

Attālinātā darba veicēju darba efektivitātes veicināšanai varētu būt lietderīgi pieaugušo izglītības kursi, kuros tiek stāstīts par to, kāda darba vide sekmē darba efektivitāti pie dažādiem darba uzdevumiem, kā arī – kā plānot savu darba laiku, lai nejustu pārāk lielu nogurumu no monotona dienas plānojuma.

Nodokļi, sociālās garantijas, valsts atbalsts

Daļēji strukturētās intervijas ar attālinātā darba veicējiem, kam ir pašnodarbinātā statuss Latvijā, atklāj ļoti dažādas pieredzes un viedokļus gan attiecībā uz pašnodarbinātā statusa sarežģītību administrēšanas ziņā, gan VID sniegto atbalstu un konsultāciju kvalitāti. Piemēram, viens pašnodarbinātais attālinātā darba veicējs ar darba pieredzi Lielbritānijā nekā īpaši sarežģīta nodokļu nomaksas procesā pašnodarbinātajiem Latvijā nesaskata, kā arī neuzskata, ka Latvijā būtu būtiski augstāki nodokļi:

“Līdz šim man tas process diezgan vienkāršs ir bijis. Man bija jāreģistrējas kā pašnodarbinātajam VIDā. Visa nauda, kas man ienāk, es to deklarēju un samaksāju tos

nodokļus, kas man jāsamaksā. Un viss. Ko es dzirdu no daudziem cilvēkiem ir tas, ka: "O, jā, Latvijā ir augsti nodokļi, izmaksas". Visi uzņēmēji sūdzas. Ziniet, nē. Diemžēl Eiropā un tai pašā Anglijā viss ir līdzīgi. Es paņēmu kalkulatoru, aprēķināju, un tās izmaksas procentuāli vispār neatšķiras. Anglijā, starp citu, tūlīt būs vēl vairāk jāmaksā nodoklis parastajam cilvēkam." (AD_1_2021)

Citam remigrantam no Lielbritānijas savukārt ir tieši pretējs viedoklis un pieredze Latvijā, kas veicinājusi to, ka viņš ir Lielbritānijas nodokļu rezidents:

"Tā ir principā vienkārša aritmētika, tā nav matemātika, tā ir aritmētika. Ja es ņemu kaut vai šo saucamo neapliekamo ienākumu, minimumu, kurš netiek aplikts ar nodokli, tad, salīdzinot šos ciparus Latvijā un ciparus Lielbritānijā, man nav citas izvēles kā strādāt Lielbritānijā. [...] Un šī nodokļu situācija, ko es dzirdu no uzņēmējiem šeit... Pirmkārt, tā ir mainīga. Tu nezini, kā plānot uz priekšu, tu nevari prognozēt. Otrkārt, šis neapliekamais minimums. [...] Šo attieksmes kultūru veidot tādu, lai es varu droši celt telefonu un es saprotu, ka tur ir kāds, kas vēlas palīdzēt." (AD_5_2021)

Vēl citiem remigrantiem savukārt liekas, ka latviešiem kaut kādus dokumentus vai nodokļu jautājumus ir ievērojami vienkāršāk Latvijā kārtot, salīdzinot ar ārzemniekiem vai salīdzinot ar iespējām citās valstīs, jo ir salīdzinoši vienkārši visu neskaidro pajautāt konsultācijā, lai gan zināmi uzlabojumi un sistēmas vienkāršošana dažādos aspektos vēl ir nepieciešama:

"Man likās, ka saprast, kā tu to vari darīt, nav sevišķi grūti, ja tu esi latvietis, nevis ārzemnieks, jo tu vari visiem uzprasīt. Ja godīgi, tu vari aiziet uz VID konsultāciju, un tu visu vari saprast, kā tev ir jādara un kā lai te nobāzējas. Ar pluss mīnuss lielākām pūlēm, bet to visu var saprast. [...] Man nebija slikta pieredze ar VID, un es to gribu uzsvērt, jo cilvēkiem patīk zāķāties par VID. Es salīdzinu ar Beļģijas pieredzi, ja es būtu gājusi un to pašu kārtojusi Beļģijā. [...] Man VID likās ļoti jauki un uz klientu orientēti. Vienīgi varētu būt vairāk informatīvo materiālu ar tādiem vienkāršiem soļiem. [...] Ja tie normatīvie akti varētu tikt skaidroti soļos, tie jau būtu skaidrāki. Tas noteikti noderētu, jo es pavadīju, man liekas, pirmoreiz mēnesi, rokoties un saprotot, kā tā grāmatvedība ir jātaisa un kas man ir jāiesniedz, kāpēc un līdz kuram laikam." (AD_6_2021)

"EDS sistēma. Tā ir mazliet sarežģīta parastajam lietotājam. Bet es nekaitrējos, pazvanu uz to tālruna numuru un izliekos dumjš, un uzdodu dumjus jautājumus. Un man parāda, un izdarām, un visi sastrādājas. Tā kā viss kārtībā." (AD_1_2021)

Vairāki interviju dalībnieki, kas ir pašnodarbināti, jūtas īpaši nedroši attiecībā uz saslimšanas situāciju. Saslimšana pašnodarbinātās personas gadījumā nozīmē būtisku ienākumu kritumu, tādēļ viņi apzinās, ka slimot nedrīkst. Diemžēl arī izpratne par nodokļu lomu šī riska mazināšanai ir tikai daļai interviju dalībnieku:

"Es esmu pašnodarbinātais Latvijā. Man dažkārt ir vairāki darba devēji un privātie līgumi, bet man vienmēr tā izmaksā ir par dienām un par stundām. Es vienreiz trīs nedēļas slimoju. Tā ir tā lieta, ka tu nevari atļauties daudz slimot. [...] Katra tava produktivitātes stunda ir arī tava daļa no tās algas. Tu tomēr sevi uzturi. Bet es esmu bieži domājusi, ja tiešām ir kāda gara slimība, piemēram, Covid-19, no kuras tu netiec ārā, kas tevi ietekmē tīri mentāli, tu esi noguris un nespēj koncentrēties, tad tā ir tāda diezgan milzīga bedre pašnodarbinātajam." (AD_6_2021)

Interviju dalībniekiem ir neskaidrības, kā rīkoties slimības gadījumā arī tad, ja ir vairāki darba devēji – gan darba devējs Latvijā, gan ārvalstīs, un abās valstīs ir nodokļu rezidenta statuss. Tas liecina par

to, ka nepieciešams skaidrojošais darbs viegli uztveramā formā par to, kā katrā konkrētā situācijā būtu pareizāk rīkoties:

“Šis ir vissarežģītākais jautājums ilgtermiņā. Šobrīd ir tā, ka es maksāju nodokļus abās valstīs. Un faktiski esmu sociāli apdrošināta gan Latvijā, gan Zviedrijā. Bet pēc pašreizējās Eiropas Savienības likumdošanas faktiski man būtu jābūt nodokļu rezidentam vienā valstī. Bet es to nevaru atļauties izdarīt. Likums it kā saka vienu, bet prakse ir pavisam cita. Un, nav gluži tā, ka ir tik vienkārši pēkšņi pārcelt visu no vienas valsts uz otru. Jo es jūtos piederīga abās valstīs. Man pieder arī īpašumi abās valstīs, un es strādāju vienlīdz daudz darba abās valstīs. [...] Ir grūti sekot tiem normatīviem, kas izveidoti pirms 20 gadiem. Jo mūsdienām tie vairs neatbilst. Ne tikai Latvijā, bet vispār Eiropā kā tādā. [...] Ja tu esi slims, tad tu esi slims abās valstīs. Nevar būt slims vienā valstī, vai ne? Nu, tur atkal tā dilemma ir, kurš tad maksās, un kā šī te nodokļu rezidenta statuss izpaužies. Jo, no vienas puses, nodokļus maksā abās, bet saņemt pabalstu it kā nevar abās valstīs. Šie ir tie jautājumi, kuri nodarbina ne vien mani, bet daudzus cilvēkus līdzīgā situācijā.” (AD_7_2021)

Negatīvi tiek vērtēts tas, ka, pat maksājot maksimālo nodokļu likmi, pašnodarbinātajiem nav iespējas saņemt bezdarbnieka pabalstu, kas tiek nodrošināts parastajiem darba ņēmējiem:

“Tas, kas ir čakars, liels čakars manā skatījumā, ir nodokļi un nodokļu sistēma. [...] Pats sākums vispār bija diezgan traks. Jo es biju pārpratis, cik bieži man ir jāiesniedz atskaites. [...] Vienkārši šī informācija trūkst. [...] Tiklīdz tu esi pašnodarbinātais, tad nodokļi fiziski tev jāmaksā vairāk, ja tu gribi visu pēc pilnas programmas. [...] Bet tu esi mazāk sociāli nodrošināts, jo tev nav iespēja paņemt bezdarbnieka pabalstu. It kā veselības aprūpe ir, bet bezdarbnieka pabalsta nav.” (AD_10_2021)

Vienai no interviju dalībniecēm pašnodarbinātā statuss Latvijā šķita pārāk sarežģīts no administrēšanas viedokļa, tādēļ viņa plāno no šī statusa atteikties un atgriezties Francijas nodokļu rezidenta statusā:

“Man bija pašnodarbinātā statuss, bet es to vērsu ciet, jo tas ir pārāk sarežģīts. Tas ir pārāk sarežģīts, es to vairs negribu darīt. [...] Lai cilvēki maksātu nodokļus Latvijā, ir jāmainās nodokļu politikai. Es šobrīd esmu pieprasījusi Francijai mani paņemt atpakaļ nodokļu jomā. [...] Administratīvais slogs ir nepaceļami augsts. Tas ir nepieņemami, ka cilvēks, kurš ir individuālais uzņēmējs vai individuālais komersants, ka viņš nespēj tikt galā ar sistēmu pats, ka viņam ir nepieciešams grāmatvedis vai nodokļu konsultants.” (AD_11_2021)

Vairākās intervijās pozitīvas atsauksmes izskan par Igaunijas e-rezidences sistēmu, kas tiek raksturota kā ļoti vienkārša un skaidra, kas arī daudzus motivē to izmantot:

“Es zinu cilvēkus no Latvijas, kas ir pārvākušies uz Igauniju un izveidojuši tur savu kaut kādu mini uzņēmumu. Viņiem ir tā e-rezidences sistēma. Es pats tam neesmu gājis cauri, bet es mazliet papētīju. Tur viss izskatījās ļoti saprotami un vienkārši. Ka es varu pilnīgi attālināti izveidot uzņēmumu, tur uzreiz kaut kāds saraksts ar servisiem, grāmatvedību, un visu to, kas var palīdzēt. Bet Latvijā... Man arī latviski bija grūti līdz galam saprast, tā kā, es domāju, ka Igaunija ir labs piemērs, no kā mācīties.” (AD_20_2021)

Intervijās izskan arī ieteikumi, ka sociālo garantiju jautājums attālinātā darba veicējiem būtu jārisina starptautiskā līmenī, un tieši Latvijas varētu iniciēt to, ka vismaz ES līmenī sociālās garantijas attālinātā darba gadījumā tiek saskaņotas, un gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem saprotami izskaidrotas:

“Šīs te formālās lietas, kuras varētu apgrūtināt attālinātā darba veikšanu, sociālās garantijas, tās būtu vairāk jāakcentē un par tām jārunā tādā plašākā kontekstā. Jo par to principā nerunā tik daudz. [...] Valstij jādomā par to, lai Latvija apzinātos šīs vajadzības un arī par tām runātu starptautiskā līmenī. Lai Eiropa to risinātu un nebremzētu. Ir jābūt kaut kādiem labvēlīgākiem apstākļiem, lai cilvēkiem būtu skaidrība un arī drošība.” (AD_7_2021)

“[Par sociālajām garantijām.] Šo jautājumu, man liekas, vajadzēs valstīm, kopīgi sanākot, nākotnē risināt. Ja būs tāda pārrobežu strādāšana, tad tie jautājumi būs jārisina. Jo tas šobrīd nav atrisināts. Tieši tāpēc arī ir tā, ka mans uzņēmums neatļauj man strādāt no citurienes, jo viņi domā par šīm sociālajām garantijām. Viņi nevar man to nodrošināt. Viņi man arī apdrošināšanu nenodrošina pa visu pasauli.” (AD_4_2021)

Strādājot attālināti kādam Latvijas uzņēmumam vai organizācijai no jebkuras vietas pasaulē, līdz šim skaidri nav noteikts, kā būtu jārikojas ar attālinātā darba veicēja fizisko darba vietu un tās fiksēšanu līgumā. Lielākoties šādos līgumos ir formāli norādīts, ka darba vieta ir biroja adrese, lai gan tas neatbilst realitātei. Konkrētajam jautājumam arī ir nepieciešams skaidrs regulējums, lai novērstu nepatiesas informācijas fiksēšanu darba līgumos un citos lietvedības dokumentos:

“Droši vien labs temats ir par darba līgumiem, jo šobrīd mēs darba līgumos visur esam vienkārši ierakstījuši, ka mēs strādājam Rīgā, kaut gan īstenībā mēs strādājam tur un tur. Vienkārši mums nebija smuka parauga, ko izmantot par attālināto darbu. Tagad es zinu, ka visas lielās iestādes raksta kaut kādas izmaiņas darba līgumos par attālināto darbu. Droši vien, ka mēs arī to izdarīsim. Es vienkārši godīgi varu pateikt, ka mēs biedrībā formāli neesam sakārtojuši to attālinātā darba jautājumu, lai gan mēs strādājam jau ilgu laiku. Vienkārši mums nevienam tas nav radījis problēmas, ka mēs līgumā pasakām, ka mēs strādājam juridiskajā adresē, lai gan mēs īstenībā strādājam no mājām.” (AD_2_2021)

Jānorāda, ka ir arī interviju dalībnieki, kas uzskata, ka nav būtiskas atšķirības strādāt attālināti Latvijā vai strādāt attālināti uz ārzemēm, un vienīgās atšķirības ir saistāmas ar nodokļu administrēšanas atšķirībām:

“Ja salīdzina attālināto darbu Latvijā un ārzemēs, tad noteikti tas ir tikai un vienīgi nodokļu jautājums, respektīvi, kā tu dabū savu algu. Ja salīdzina klātienē darbu ar attālinātu darbu, neredzu beigās vispār kaut kādas problēmas.” (AD_10_2021)

“Manā gadījumā man tie ir 10 gadi, kad esmu tā strādājis, un nodokļu sistēma man ir tieši tāda pati kā jebkuram pirms pandēmijas ofisā strādājošam darbiniekam. Es neredzu nekādu īstenībā jēgu kaut ko uzlabot vai darīt labāku tiem, kas strādā attālināti. Manā gadījumā tā ir mana brīva izvēle.” (AD_3_2021)

Attiecībā uz cita veida sociālo atbalstu, interviju dalībnieki norāda, ka Latvijā, salīdzinot ar citām valstīm, ir savas priekšrocības un trūkumi, kas kopumā izlīdzinās. Tas intervijās tiek attiecināts uz dažādajiem atbalsta veidiem jaunajiem vecākiem:

“Teiksim, bērnu pabalsts Latvijā ir mazs. Bet, ja tev bērns iet pašvaldības bērnudārzā, tu maksā tikai savus 50, 60 eiro mēnesī. Par pusdienām. Anglijā tu maksāsi 1500-2000 mārciņas mēnesī, lai tavs bērns ietu dārziņā. Tā kā viss ir relatīvs, un nav tik traki un slikti Latvijā.” (AD_1_2021)

Salīdzinot ar Lielbritāniju, pozitīvi tiek vērtēts sociālais nodrošinājums darba zaudēšanas gadījumā, jo, piemēram, Lielbritānijā, saskaņā ar intervijas dalībnieka teikto, bezdarbnieka pabalsts nav tiks dāsns un netiek arī piešķirts uz tik ilgu laiku kā Latvijā:

“Sociālā apdrošināšana Latvijā ir diezgan dāsna. Piemēram, bezdarba pabalsts. Deviņi mēneši, ja tev ir stāžs. Tā apmērs ir tuvu tavai algai, 80%, un tad tur attiecīgi mainās. Anglijā tā nav. Arī slimības lapas. Anglijā tā nav. Ja tev darba devējs gatavs maksāt, tad viņš maksā. Ja ne, tad ne. Aiziet dekrētā. Ja tu esi nostrādājis, tev maksā tuvu tavai algai. Es domāju, ka pašreiz Latvijā ir diezgan dāsni tie pabalsti un sociālā garantija. Arī uz slimnīcu aizbraukt. Diezgan ok viss ir. Galīgi nevar sūdzēties. Vietējais latvietis neapzinās, cik labi ir dzīvot Latvijā.” (AD_1_2021)

Gan emigranti, gan remigranti pozitīvi vērtē to, ka Latvijas valstspiederīgajiem, neskatoties uz to, kurā valstī tiek maksāti nodokļi, ir pieejama Latvijas veselības aprūpes sistēma, kas būtiski atšķiras no situācijas, piemēram, Vācijā vai Spānijā:

“Manā gadījumā Latvijas sistēma ir labvēlīga. Es Latvijā papildus nodokļus nemaksāju par saņemto Eiropas Savienībā, bet man, pieņemsim, medicīna Latvijā, neskatoties uz to, ka es nodokļus maksāju Spānijā, man medicīna Latvijā ir ar valsts noteikto pacienta iemaksu. Tā ir salīdzinoši draudzīga. Protams, vienmēr var kaut ko varbūt vēl vairāk vēlēties, bet es pat nevaru šobrīd iedomāties, ko es varētu vairāk vēlēties, jo mani neapliek ar dubulto nodokli.” (AD_4_2021)

Vienlaicīgi tieši remigranti atzīst, ka atgriešanās Latvijā ir saistīta ar samērā garu ienākumu un nodokļu precizēšanas procedūru. Piemēram, vienam attālinātā darba veicējam, atgriežoties Latvijā no Anglijas, pagāja trīs mēneši, kamēr nodokļu nomaksas jautājums ar VID tika pilnībā sakārtots, bet tam bija nepieciešama uzstājība un pacietība:

“Izrādījās, ka VID reģistrā es esmu visus šitos 20 un vairāk, gadus bijis Latvijas nodokļu rezidents, kas nav taisnība. Tad es dabūju no angļu nodokļu inspekcijas visus nepieciešamos dokumentus. Tad viņi sāka rakņāties: “Ā, jā, Tur ir. Labi.” Bija tāda sajūta, ka VID sākumā negribēja tur iedziļināties. Kaut es uzstāju, ka es gribu sadarboties. Es vēlos atjaunot informāciju. Un tad te bija pieslīpēšanās trīs mēnešu garumā. Mēs rakstījām viens otram automātiskas atbildes. Beigās pieslēdzās kaut kas no augšas, un mēs atrisinājām to lietu, viss kārtībā. Es deklarēju savus saņemtos ienākumus, kas man bija Anglijā. Parādīju, pierādīju, ka man tur ir nomaksāti nodokļi. Un viss tas jautājums atrisinājās. Tā kā nebija tik traki beigās. Bet vienkārši tā vilcināšanās un tā futbolēšanās trīs mēnešu garumā man likās tāda laika tērēšana.” (AD_1_2021)

Citi interviju dalībnieki savukārt norāda, ka viņu sadarbības pieredze ar Latvijas VID ir ļoti pozitīva, un, salīdzinot Latvijas ierēdņu darbu ar Grieķijas vai Spānijas ierēdņu darbu, Latvijā situācija ir ievērojami labāka. Viena laikus ir nepieciešams uzlabot risinājumus ES līmenī, kas visās valstīs būtu vienādi, kā arī sagatavot vairāk skaidrojošas informācijas tieši attālinātā darba veicējiem un tiem, kas strādā ārzemēs:

Kopumā es esmu ļoti apmierināta ar sadarbību ar VID un VSAA. Man viss ir ļoti labi gājis. Tā sistēma kopumā ir mazliet neskaidra Eiropas līmenī.[...] Man problēmu nav bijis, jo viss ir bijis ļoti sakārtots, bet es gribētu piebilst, ka vajadzētu padomāt par kaut kādu skaidrojošu informāciju šajos gadījumos, kas cilvēkiem būtu pieejama. [...] No Latvijas puses attieksme ir bijusi ļoti laba un ļoti atsaucīga. Es varu salīdzināt ar Grieķiju, kur ir vienmēr jāgaida milzīgs laiks, lai vispār kaut ko noskaidrotu. Latvija atbild ļoti laicīgi, ļoti atsaucīgi. Es esmu ļoti apmierināta. Es zinu, ka VID ir e-pasts, kur var rakstīt. [...] VSAA arī ir speciāla starptautisko lietu nodaļa, kas ar to darbojas un ir ļoti kompetenta. (AD_2_2021)

“Savā ziņā Latvija mani ir izlutinājusi. Piemēram, Valsts ieņēmumu dienests tagad pēdējā laikā vēl vairāk nāk pretī cilvēkiem. Es nesaku, ka ir ideāli. Vienmēr var vēlēties vairāk un uz

to arī jātiecas, bet, ja es salīdzinu ar savu pieredzi, kāda man ir Spānijā... Nu, ar Taizemi es pat necenšos salīdzināt. Jo Taizeme ir ārpus Eiropas Savienības. Bet no manas pieredzes Spānijā. Valsts ieņēmumu dienests te, Latvijā ir ļoti draudzīgs. Ļoti pretimnākošs. Spānijā pat nevar sazināties. Vizīti pieteikt nav iespējams. Es ar savu laulāto iesniedzām ienākumu deklarāciju. [...] Nu, ļoti nesaprotami tas bija.” (AD_4_2021)

Ieteikumi valsts atbalsta stiprināšanai

- 1) Risināt attālinātā darba veicēju sociālo garantiju jautājumus starptautiskā līmenī, panākot ES visiem pieņemamu un saprotamu regulējumu.
- 2) Izstrādāt viegli uztveramus un saprotamus skaidrojumus gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem par juridisko statusu, sociālajām garantijām un citiem ar attālināto darbu saistītajiem jautājumiem.
- 3) Izstrādāt viegli uztveramus un saprotamus informatīvos materiālus pašnodarbinātajiem, kas jāņem vērā, strādājot ar pasūtītājiem ārvalstīs. Skaidrojumus, kā sagatavot un iesniegt nodokļu atskaites EDS, izmantojot soļu principu.
- 4) Izstrādāt darba līgumu paraugus attālinātā darba veicējiem, ņemot vērā dažādos attālinātā darba modeļus (darbs no Latvijas uz ārzemēm, darbs no ārzemēm Latvijā, darbs attālināti, dzīvojot un strādājot Latvijā).

Attālinātais darbs un remigrācijas potenciāls

Kopumā intervijas dalībnieki pozitīvi izsakās par attālinātā darba iespējām remigrantu vidū. Viņi gan arī atzīst, ka katra konkrētā indivīda gadījums var būt atšķirīgs, kā arī iespējas strādāt attālināto darbu dažādu profesiju pārstāvjiem var būt atšķirīgas. Ļoti pozitīvi attālinātā darba iespējas Latvijā tiek vērtētas attiecībā uz IT jomas speciālistiem:

“Man baigi gribas tā motivējoši teikt cilvēkiem, ka ir iespējas, un ka var, un ka vajag darīt. It sevišķi IT jomā te ir Latvijas uzņēmumi, kas arī algas ziņā ir motivējoši. Mans vīrs dabūja vairāk, nekā viņš domāja, cik viņš var Latvijā dabūt algu. Vajag mēģināt un skatīties, un turēt acis vaļā. (AD_8_2021)

Būtisks ieteikums darba ņēmējiem ir komunicēt ar saviem darba devējiem un nebaidīties apspriest iespējas strādāt attālināti, kā arī dažādas elastīgākas darba formas (piemēram, nepilnu slodzi un tml.):

Un arī varbūt dažreiz prasīt [no darba devēja]. Nevis tikai: “Ai, nu, es jau Latvijā, tur jau mazas algas...”. Prasīt, vai nevar strādāt no mājām, vai nevar to, nevar šito. Tad beigās izrādās, ka tomēr var. It sevišķi pēc pandēmijas laika, kas ir parādījis, ka attālināts darbs ir iespējams, un tas nav nemaz tik šausmīgi traki. Nu, ir, kas nevar, tas skaidrs. Bet tie, kas var un grib – tas ir iespējams, un to vajag darīt. Un nav jākautrējas. Mūsdienās it sevišķi. (AD_8_2021)

Interviju dalībnieki kopumā saskata daudz iespēju remigrantiem attīstīt savus uzņēmumus Latvijā, un uzskata, ka no Latvijas ir iespējams uzsākt dažādus eksporta pakalpojumus, un emigranti šādu pakalpojumu attīstīšanai ir labāk sagatavoti, jo bieži vien viņiem ir ārvalstīs iegūta izglītība, pieredze un kontakti. Tomēr daļu no viņiem atbaida sarežģītais uzņēmuma veidošanas process, tādēļ nepieciešamas instrukcijas, kas šīs darbības atvieglo:

“Es domāju, ka remigrantiem vispār ir liels potenciāls pakalpojumu eksportam. Jo viņi nāk ar savām zināšanām, savu starptautisko izglītību un pieredzi un kontaktiem. Man liekas, ka tā

kontakta dibināšana ir tas pats grūtākais. Latvijā principā vajadzētu piesaistīt šos jaunos speciālistus, kuriem ir savi kontakti, kas jau ir ļoti, ļoti vērtīgi. Un tad no tās bāzes tad viņiem būtu iespēja veidot savus uzņēmumus. [...] Tos remigrantus izmantot reāli kā tādu sēklas materiālu pakalpojumu eksportam. Ir svarīgi to visu atbalstīt un veicināt. Bet, teiksim godīgi, tad, kad es atbraucu, man likās mazliet mulsinoši, ka man jādibina uzņēmums, lai vispār varētu sniegt savus pakalpojumus. [...] Vajag vienkāršāk to informāciju apkopot, soli pa solim uzrakstīt, kā to darīt. [...] Ja būtu kaut kā uzrakstīts, kā to pareizi darīt, tad jau būtu daudz vienkāršāk. Varbūt daudz vairāk cilvēku saņemtos to visu darīt.” (AD_15_2021)

Vairāki interviju dalībnieki uzsver, ka nepieciešams popularizēt gan attālinātā darba iespējas, gan arī Latvijas remigrantu, kas strādā attālināti no Latvijas uz ārvalstīm, pieredzi, lai Latvijas iedzīvotāji vairāk uzzinātu, ko viņu kaimiņi, kas atgriezušies no emigrācijas, bet turpina strādāt starptautiski, dara. Interviju dalībnieki uzsver, ka šīs daudzveidīgās pieredzes, pirmkārt, ir ļoti interesantas, un, otrkārt, tās vairo Latvijas iedzīvotāju zināšanas par Latvijā pieejamajām kompetencēm, iespējām, ko paver attālinātais darbs, kā arī dažādajām Latvijas cilvēku profesionālajām pieredzēm:

Man liekas, ka [vajadzīgi] tādi stāsti vai kaut kādi video rullīši par to, ko cilvēki dara šādā veidā attālināti, un kā viņi ietekmē to vidi ap sevi tieši tāpēc, ka viņi ienes zināšanas, kas te nav, un ko tas tālāk nozīmē citām ķēdītēm. [...] Man liekas, ir ārkārtīgi interesanti, ja mēs par viņiem uzzinām. Ja mēs par viņiem nezinām, tad tas paliek tikai kaimiņš aiz aizvērtam durvīm. (AD_6_2021)

Attālinātā darba veicēji saskata arī attālinātā darba potenciālu starp Latvijas emigrantiem, no ārzemēm strādājot Latvijas uzņēmumiem. Šādas iespējas būtu lietderīgi izvērtēt tiem Latvijas uzņēmumiem, kam trūkst darbinieku attālinātā darba uzdevumiem. Vairākās valstīs, piemēram, Grieķijā vai Spānijā, emigrantiem nereti ir grūtības atrast darbu, jo viņi nezina vietējo valodu, vai viņiem nepieciešams elastīgs darba laiks. Šādos gadījumos tas būtu viens no risinājumiem. Intervijās izskanēja arī viedoklis, ka attālinātais darbs ir ļoti piemērots lauku iedzīvotāju nodarbināšanai, tikai šajos gadījumos būtisks priekšnoteikums ir stabils interneta nodrošinājums, kā arī konkurētspējīgs atalgojums:

“Grieķijā, es zinu, ka ir diezgan daudzas sievietes, kuras ir apprecējušās arī ar grieķiem, un daļa no viņām nestrādā. Viņas īstenībā ir pieejams darbaspēks. Viņas nestrādā tāpēc, ka Grieķijā bija lielas problēmas daudzus gadus. Pašiem grieķiem nav nemaz tik viegli vienmēr atrast darbu. [...] Viņas šobrīd nav finansiāli motivētas strādāt [maza alga], bet varētu strādāt Latvijā [attālināti].” (AD_2_2021)

Tomēr viens no galvenajiem izaicinājumiem, kas var arī kavēt remigrantu vai emigrantu vēlmi strādāt attālināti, ir neskaidrais juridiskais risinājums attālinātajam darbam un nevēlēšanās izvēlēties tādas mazāk aizsargātas un sarežģītākas juridiskās formās kā pašnodarbinātā statuss. Atbildība un atskaitīšanas, ko paredz pašnodarbinātā nodokļu regulējums, daudzus atbaida un samazina viņu iespējas izvēlēties starp dažādiem darba attiecību modeļiem:

“Manā gadījumā bija izdevīgi, ka man tas uzņēmums aptuveni zināja, ko viņiem vajag, un viņi atrada te to uzņēmumu, kas viņiem palīdz. Citos gadījumos tie pārējie cilvēki, viņi ir drosmīgi, viņi nebaidās no pašnodarbinātā statusa vai no kaut kādiem tur mikrouzņēmumiem. Nu, tā tad paši rūpējas.” (AD_8_2021)

Salīdzinot ar pašreizējo pašnodarbinātajiem piemēroto nodokļu nomaksas regulējumu, vairākiem interviju dalībniekiem šķita, ka ievērojami ērtāks risinājums varētu būt saimnieciskās darbības ieņēmumu konts. Tiek plānots, ka, izmantojot šādus kontus, nodokļu maksātājam nebūs jāiesniedz līdz šim nodokļu likumos paredzētās nodokļu un informatīvās deklarācijas, kā arī pašam nebūs

jāaprēķina maksājamā nodokļa summa un jāveic nodokļa samaksa (Dārziņa, 2021). Vienlaikus nodokļu maksātājam, kurš izmantos vienkāršoto nodokļa samaksas risinājumu, būs pienākums nodrošināt, ka visi ar saimniecisko darbību saistītie ieņēmumi tiek ieskaitīti vai iemaksāti saimnieciskās darbības ieņēmumu kontā:

“Noteikti solis pareizajā virzienā ir tie saimnieciskās darbības konti, kur man ieskaita naudu, un banka pati nomaksā manus nodokļus. Un vispār nekāda grāmatvedība nav jāved. Tas ir super. Tas principā mani pietuvina tai situācijai, kas man ir, strādājot kādā uzņēmumā. Visi nodokļi tiek atvilkti, man nekas nav jādomā. Tas, man liekas, ir baigi labi.” (AD_9_2021)

Ieteikumi attālinātā darba popularizēšanai

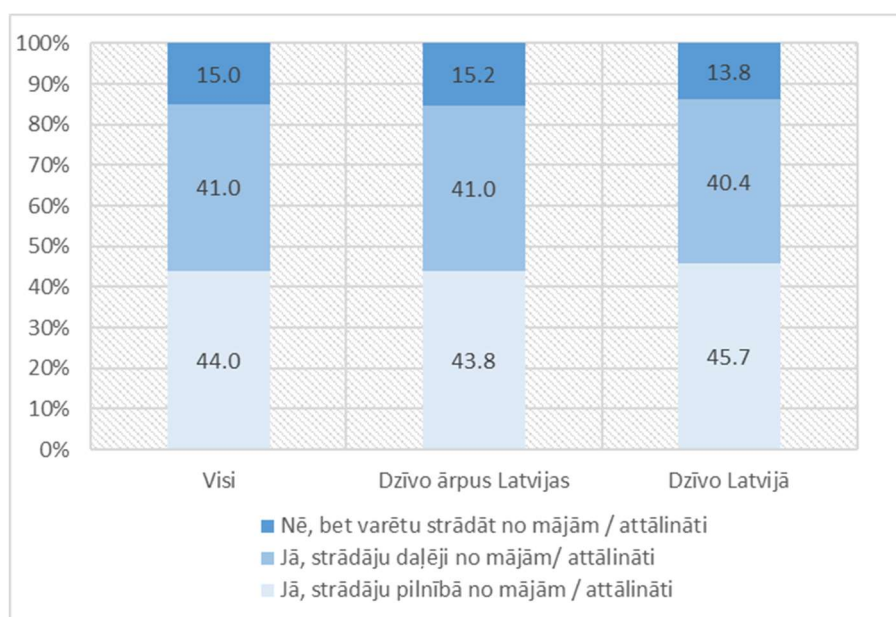
Veidot audio vai video stāstus dažādos formātos par attālināto darbu gan Latvijas remigrantu vidū, gan par tiem Latvijas cilvēkiem, kas dzīvojot ārzemēs, sadarbojas ar Latvijas organizācijām vai strādā Latvijas uzņēmumiem, vai arī īsteno dažādus interesantus starptautiskus projektus.

Kvantitatīvā mērķa grupas aptauja

Attālinātās nodarbinātības raksturojums

Atbilstoši šī pētījuma problemātikai un respondentu atlases kritērijiem, lielākajai daļai aptaujas dalībnieku ir attālinātā darba pieredze. Absolūtais vairākums (85%) respondentu šobrīd – pilnībā vai daļēji veic savu darbu attālināti: 44% norāda, ka strādā pilnībā attālināti, no mājām, bet 41% - daļēji (30. attēls). Atlikušie 15% respondentu norāda, ka, lai arī šobrīd nestrādā attālināti, viņi to varētu darīt. Kopumā respondentu atbildes liecina, ka šobrīd, iespējams Covid-19 pandēmijas ietekmē, uzņēmumi, kur attālināts darbs principā ir iespējams, cenšas to arī piedāvāt saviem darbiniekiem. 92% attālināti veicamais darbs ir pamatdarbs, bet 11% - papilddarbs.

30. attēls. Vai Jūs šobrīd strādājat pilnībā vai daļēji attālināti, no mājām? (%)



Bāze: visi

18. tabulā atspoguļots, cik liela daļa respondentu darbu pilnībā vai daļēji veic attālināti, atkarībā no respondenta dzīves un darba vietas (uzņēmuma atrašanās vietas). Lielākais īpatsvars respondentu (71,4%), kuri pilnībā strādā no mājām/ attālināti, ir remigrantu /Latvijā dzīvojošo respondentu grupā, kuri ir nodarbināti pārrobežu darbā (t.i., uzņēmums, kurā viņi strādā, atrodas citā valstī). Arī citās grupās, kas veic pārrobežu darbu vairāk nekā 60% strādā pilnībā attālināti. Šis rezultāts atspoguļo faktu, ka pārrobežu darbs neizbēgami biežāk pieprasa pilnībā vai gandrīz pilnībā izmantot attālinātā darba formas.

Dzīvojot Latvijā un, strādājot uz vietas Latvijas uzņēmumos, biežāk tiek izmantota daļēji attālinātā darba forma (49%), bet pilnībā attālināti strādā 30,5%. Tāpat arī diasporas pārstāvji, kuri dzīvo un vienlaikus strādā savā mītnes zemē, salīdzinoši biežāk norāda, ka attālināti strādā tikai daļu laika (43,8%). Iespējams, nepieciešamība pēc sociāliem un tiešiem cilvēciskiem kontaktiem, kalpo kā viens no iemesliem, kādēļ respondenti pēc savas vai darba devēja iniciatīvas paralēli attālinātam darbam ierodas darbā arī klātienē (izņemot darbavietas, kur atrašanos klātienē prasa pati darba specifika). Interesanti, ka procentuāli visvairāk tādu respondentu (20,3%), kuri norāda, ka varētu strādāt attālināti, bet šobrīd to nedara, dzīvo un vienlaikus strādā Latvijā.

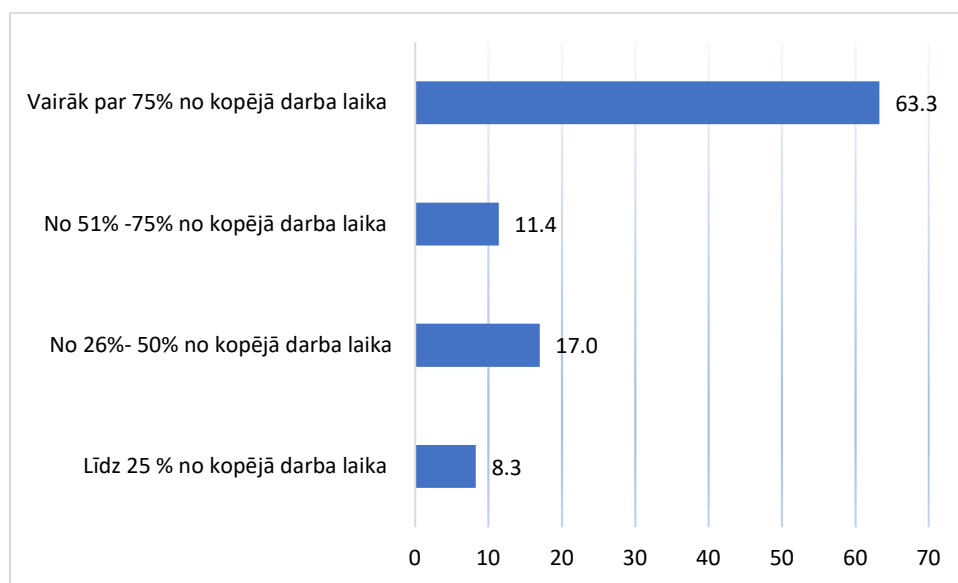
18. tabula. Respondentu raksturojums, atkarībā no dzīves un darba atrašanās vietas (rindas %)

	Strādā pilnībā no mājām/ attālināti	Strādā daļēji no mājām/ attālināti	Šobrīd nestrādā attālināti, bet varētu strādāt no mājām/ attālināti
Dzīvo Latvijā, uzņēmums Latvijā	30,5	49,2	20,3
Dzīvo Latvijā, uzņēmums citā valstī	71,4	25,7	2,9
Dzīvo citā valstī, uzņēmums Latvijā	63,0	22,2	14,8
Dzīvo citā valstī, uzņēmums tajā pašā valstī (mītnes zemē)	40,4	43,8	15,8
Dzīvo citā valstī, uzņēmums vēl citā valstī, kurā nedzīvo	61,3	29,0	9,7

Bāze: visi

Lielākā daļa respondentu (63,3%) norāda, ka no mājām, attālināti, viņi strādā vairāk nekā 75% no kopējā darba laika, savukārt 11,4% respondentu attālinātais darbs veido 51–75% no kopējā darba laika (31.attēls). Šādu situāciju noteikti ir veicinājuši arī ar Covid–19 pandēmiju saistītie ierobežojumi un situācija, kas lielākai daļai iestāžu un uzņēmumu lika ieviest izmaiņas ierastajos klātienē darba apstākļos. Tikai neliela daļa respondentu (8,3%) norāda, ka attālinātā darba apjoms kopējā darba laikā nepārsniedz 25%. Diasporas un remigrantu grupā vienāda daļa (44%) respondentu visu darbu (95–100%) veic tikai attālināti.

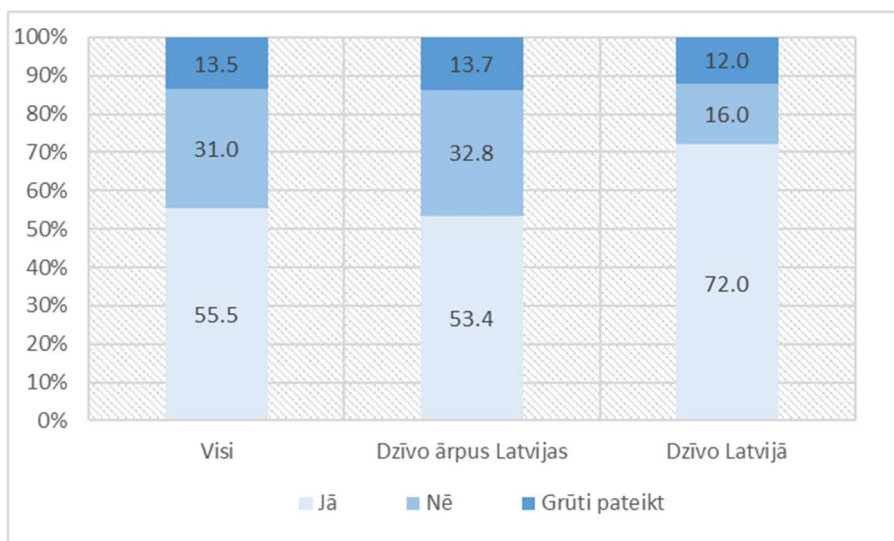
31. attēls. Kādu daļu no kopējā darba laika strādā no mājām, attālināti (%)



Bāze: attālināti strādājošie

Tiem, kuri attālināti strādā tikai daļēji, tika jautāts, vai viņu darba specifika pieļautu to, ka respondents strādātu pilnībā vai gandrīz pilnībā no mājām, attālināti. Atbildes liecina, ka vairāk nekā pusē gadījumu tas būtu iespējams (32.attēls). Pāreja no daļēju uz pilnīgu attālināto darbu visvairāk iespējama būtu tiem, kuri šobrīd daļēji attālināti strādā, dzīvojot Latvijā. Tas pavērtu viņiem plašākas iespējas nodarbinātībai uzņēmumos ārvalstīs.

32. attēls. Vai darba specifika pieļautu darbu pilnībā vai gandrīz pilnībā no mājām, attālināti (%)

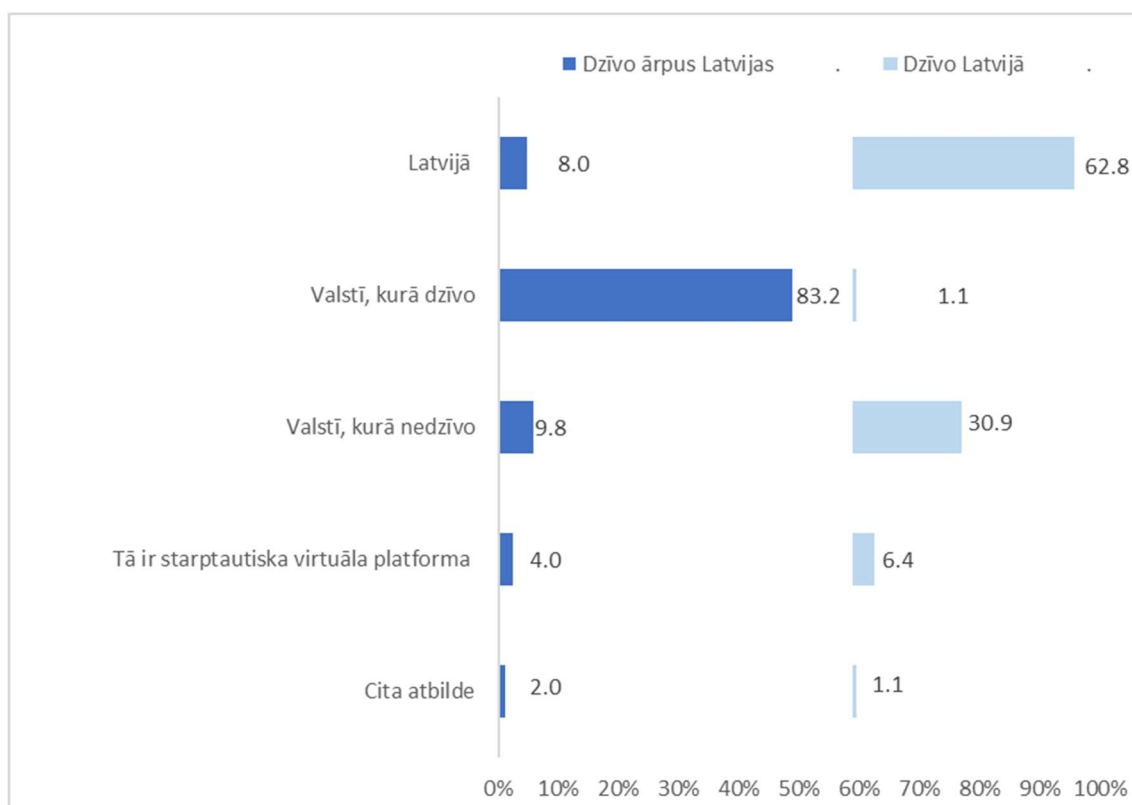


Bāze: strādā daļēji attālināti

Lielākā daļa (83,2%) attālinātā darba veicēju, kas dzīvo ārvalstīs vai lielākoties ārvalstīs, strādā ārpus Latvijas – valstī, kur arī dzīvo (savā mītnes zemē) (33. attēls). 9,8% nodarbināti attālināti uzņēmumā, kas atrodas kādā citā valstī (ne respondenta mītnes zemē, ne arī Latvijā), bet tikai 8% strādā uzņēmumā Latvijā. Ņemot vērā, ka ārvalstīs dzīvojošie diasporas pārstāvji, kas strādā attālināti, pat nedaudz vairāk nekā pusē gadījumu strādā pilnībā attālināti, un arī no tiem, kas attālināti strādā daļēji, vismaz puse varētu strādāt attālināti (30. un 31.attēls), jāsecina, ka kopumā cilvēkkapitāla piesaistes potenciāls no diasporas uzņēmumiem Latvijā ir ievērojams. Diemžēl šobrīd ārvalstīs dzīvojošo un attālināti strādājošo darbinieku potenciāls ir nepietiekoši izmantots – dažādu iemeslu dēļ Latvijas uzņēmumi nav spējuši tos efektīvi piesaistīt.

Nelielu, bet īpašu grupu veido respondenti, kuri nenorāda konkrētu valsti, jo strādā kādā no starptautiskām virtuālām platformām (piemēram, YouTube, Instagram u.tml.). Vēl dažos gadījumos respondenti norādījuši, ka ir grūti definēt uzņēmuma atrašanos pēc valsts piederības, jo viņu uzņēmums, piemēram, ir pārāk plašs un darbojas ļoti daudzās valstīs, vai uzņēmumam nav konkrētas atrašanās vietas un darbinieks vienkārši strādā savā “mājas birojā” (*“Starptautisks uzņēmums ar meitas uzņēmumiem visā pasaulē”, “nekad neesmu strādājis ofisā”, “Uzņēmējdarbība reģistrēta Latvijā, taču fiziskai piesaistei birojam nav nekādas nozīmes”, “Man nav biroja (ja neskaita to, kas mājās)”, “biroja nav”* u.tml.).

33. attēls. Uzņēmuma / organizācijas atrašanās vieta (%)



Bāze: visi

Lielākā daļa (62,8%) no Latvijā dzīvojošajiem remigrantiem, attālināti strādā Latvijas uzņēmumos. Pārrobežu darbā nodarbināta tikai aptuveni trešdaļa remigrantu. Remigrantu vidū, neskaitot Latviju, visvairāk cilvēku attālināti nodarbināti ārvalstu uzņēmumos ASV, Kanādā, Austrālijā (24,1%), Austrumeiropas valstīs (20,7%), Rietumeiropā un Ziemeļvalstīs (19.tabula).

Kā jau minēts, procentuāli neliela diasporas daļa (8%) attālināti strādā Latvijas uzņēmumos/ iestādēs. Citu valstu diapazons, kurās strādā ārvalstīs dzīvojošie latvieši, ir diezgan plaši pārstāvēts: 32,3% diasporas pārstāvju norāda, ka attālināti strādā uzņēmumā Rietumeiropas valstīs (izņemot Apvienoto Karalisti), savukārt Apvienotajā Karalistē nodarbināti vēl 17,4% ārvalstīs dzīvojošo respondentu. Līdzīga daļa 15,7% pašlaik strādā Ziemeļvalstīs, un vēl 13,9% – ASV, Kanādā un Austrālijā. Pārējās valstīs strādā mazāks skaits respondentu, taču šo uzņēmumu ģeogrāfija ietver visus pasaules reģionus. Kopumā ES un EEZ valstīs strādā 59% diasporas pārstāvju un remigrantu. Uzņēmumos ārpus Eiropas, neskaitot Apvienoto Karalisti, strādā 22,8% attālināti nodarbināto diasporas pārstāvju un 31% remigrantu. Šai nodarbināto daļai ir lielāka iespēja saskarties ar dažāda veida neērtībām un apgrūtinājumiem saistībā ar nodokļiem, pabalstiem utml.

19. tabula. Uzņēmumi, kuros nodarbināti attālinātā darba veicēji: dalījums pa valstīm (%)

	Valstis, kuru uzņēmumos strādā diasporas pārstāvji	Valstis, kuru uzņēmumos, nodarbināti Latvijā dzīvojošie respondenti, remigranti
Latvija	8,0	62,8
Apvienotā Karaliste	17,4	10,3
ASV, Kanāda un Austrālija	13,9	24,1
Rietumeiropa (izņemot Apvienoto Karalisti)	32,3	17,2
Ziemeļvalstis	15,7	17,2
Dienvideiropa	5,4	3,4
Austrumeiropas valstis	6,4	20,7
NVS, Gruzija, Ukraina, Izraēla	6,0	0,0
Pārējās valstis	2,9	6,9

Bāze: visi

Pētījumā noskaidrojām arī, kur atrodas uzņēmuma klienti. Uzņēmuma klientu raksturojumā var izdalīt divas galvenās grupas: starptautiski uzņēmumi ar klientūru visā pasaulē (41%) un uzņēmumi ar klientūru vienas valsts ietvaros. Latvijā dzīvojošie respondenti bieži vien strādā uzņēmumos, kas apkalpo klientus visā pasaulē, īpaši, ja pats uzņēmums atrodas citā valstī (20.tabula). Šādā gadījumā gan paša uzņēmuma, gan darbinieku fiziskai atrašanās vietai ir mazāka nozīme. Tie, kuri dzīvo ārpus Latvijas, bet strādā uzņēmumā Latvijā, parasti arī apkalpo klientus Latvijā, kas var būt viens no iemesliem, kādēļ šī respondentu daļa izvēlējusies strādāt uzņēmumā Latvijā nevis kādā citā valstī. 19.2%, savukārt, apkalpo klientus tajā valstī, kur dzīvo – iespējams ar to arī saistīta viņu izvēle dzīvot ārpus Latvijas, strādājot Latvijas uzņēmumā. Līdzīgi, 60% ārvalstīs dzīvojošo un ārvalstu uzņēmumā strādājošo apkalpo klientus savā dzīves/ darbavietas valstī. Tomēr tas, ka ap 40% strādā uzņēmumos, apkalpo klientus ārpus savas atrašanās valsts, liecina par arvien globālākām uzņēmumu aktivitātēm, kas paver iespējas arī arvien mobilākam darbaspēkam. Par to liecina kaut vai tas, ka ap 60% gadījumu, kad darbinieks dzīvo vienā valstī, bet uzņēmums atrodas citā valstī (izņemot Latviju), šis uzņēmums apkalpo globālu klientu loku. Visbeidzot, 4% gadījumu respondenti izvēlējušies citu atbildi, skaidrojot, ka viņu uzņēmuma klientus raksturo specifiskas pazīmes: piemēram, uzņēmuma klienti ir tikai no ES valstīm, nevis no visas pasaules; citi, savukārt norāda, ka nevar precīzi raksturot sava uzņēmuma klientu profilu (*“Darbs ir bankā”, “Darbam nav klientu tiešā veidā”*).

20. tabula. Kur atrodas uzņēmuma klienti, atkarībā no dzīves un darba atrašanās vietas (rindas %)

	Latvijā	Citā valstī, kurā dzīvo	Citā valstī vai valstīs, kur nedzīvo	Visā pasaulē	Cita atbilde
Dzīvo Latvijā, uzņēmums Latvijā	55,9	1,7	16,9	44,1	3,4
Dzīvo Latvijā, uzņēmums citā valstī	8,8	5,9	35,3	61,8	2,9
Dzīvo citā valstī, uzņēmums Latvijā	61,5	19,2	0,0	19,2	3,7
Dzīvo citā valstī, uzņēmums tajā pašā valstī (mītnes zemē)	5,9	60,0	14,0	38,0	3,9
Dzīvo citā valstī, uzņēmums vēl citā valstī, kurā nedzīvo	11,5	19,7	24,6	59,0	4,8

Bāze: visi

Analizējot uzņēmumu ekonomiskās darbības jomu, var secināt, ka **attālinātais darbs visbiežāk tiek veikts informācijas un komunikācijas pakalpojumu jomā**, kam seko **izglītība un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība** (21. tabula). Visretāk minētas tādas jomas, kurās neatkarīgi no respondentu dzīvesvietas un iesaistes, attālinātais darbs kopumā varētu būt piemērots ļoti ierobežotu funkciju veikšanai – tās ir lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība, elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgāde; atkritumu apsaimniekošana, kā arī būvniecība. Tomēr nozaru salīdzinājumā vērojamas nozīmīgas atšķirības starp Latvijā un ārvalstīs dzīvojošajiem attālinātā darba veicējiem.

Kā jau minēts, visbiežāk respondenti attālināti strādā informācijas un komunikācijas pakalpojumu jomā, taču Latvijā dzīvojošo respondentu vidū šajā jomā nodarbināto respondentu īpatsvars ir nozīmīgi lielāks nekā diasporā: atbilstīgi 31,4% Latvijā un 19,5% ārpus Latvijas (21. tabula). Salīdzinoši liela daļa respondentu norādījuši, ka nodarbināti profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu sniegšanā, un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības jomā. Šajā jomā strādājošo īpatsvars savukārt ir lielāks diasporas grupā: 17,2% ārvalstīs un 12,9% Latvijā. Valsts pārvaldes un aizsardzības jomā nodarbināti 11,4% no Latvijā un 7,5% no ārvalstīs dzīvojošo respondentiem. Vēl salīdzinoši bieži minēta tāda nozare, kā radošās, mākslinieciskās, izklaides darbības/sporta nodarbību un atpūtas darbību un citi individuālie pakalpojumi: šajā jomā nodarbināti 11,4% Latvijā dzīvojošo un 7,6% ārvalstīs dzīvojošo respondentu. Finanšu un apdrošināšanas darbības, operācijas ar nekustamo īpašumu kā sava uzņēmuma pamatdarbības jomu norāda 7,1% no Latvijas respondentiem un 8,9% no diasporas pārstāvjiem, rūpniecību – 5,7% Latvijā dzīvojošo un 6,6% ārpus Latvijas dzīvojošo respondentu. Līdzīga daļa respondentu – kā Latvijā, tā ārvalstīs dzīvojošie - kā sava uzņēmuma pamatdarbības jomu norāda transporta un uzglabāšanas pakalpojumus (4,3% Latvijā dzīvojošo un 4,8% ārpus Latvijas dzīvojošo). Savukārt veselības un sociālās aprūpes jomā biežāk nodarbināti diasporas pārstāvji (7,3%).

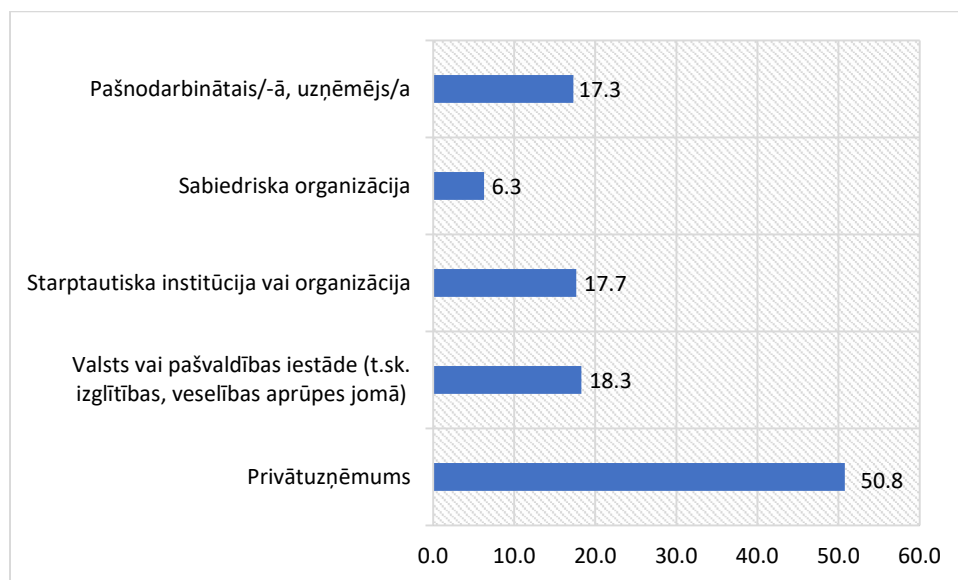
21. tabula. Uzņēmuma, kurā strādā attālinātā darba veicēji, pamatdarbības joma (%)

Uzņēmuma/organizācijas nozare	Remigranti, dzīvo Latvijā	Diasporas pārstāvji, dzīvo ārpus Latvijas
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	1,4	1,1
Rūpniecība	5,7	6,6
Elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgāde; atkritumu apsaimniekošana	0	1,6
Būvniecība	0	4,4
Tirdzniecība, ēdināšana un izmitināšanas pakalpojumi	8,6	9,2
Transports un uzglabāšana	4,3	4,8
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi, IT	31,4	19,5
Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu	7,1	8,9
Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	12,9	17,2
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	11,4	7,5
Izglītība	17,1	11,0
Veselība un sociālā aprūpe	4,3	7,3
Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta nodarbības un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpojumi	11,4	7,6
Sabiedriska organizācija	1,4	5,7
Grūti pateikt	0,0	2,0

Bāze: visi

Puse (50,8%) respondentu strādā privātos uzņēmumos (34. attēls). Līdzīgs skaits nodarbināto strādā valsts vai pašvaldības uzņēmumā (18,3%), starptautiskā institūcijā vai organizācijā (17,7%) un strādā kā pašnodarbinātie vai uzņēmēji (17,3%). Vismazāk, 6,3% respondentu šobrīd attālināti strādā sabiedriskā organizācijā.

34. attēls. Uzņēmuma tips (%)



Bāze: visi

Salīdzinot uzņēmumus, kuros strādā remigranti/ Latvijā dzīvojošie respondenti un ārvalstīs dzīvojošie, kā vienā, tā otrā gadījumā privātuzņēmumos nodarbināta puse (22. tabula). Salīdzinoši liels īpatsvars Latvijā dzīvojošo respondentu (30%) kā savu darbavieta norāda valsts vai pašvaldības iestādi (t.sk. izglītības, veselības aprūpes jomā). Savukārt diasporas respondentu grupā nozīmīgi lielāks ir starptautiskās institūcijās vai organizācijās strādājošo īpatsvars – 19,6%. Piektā daļa (20%) remigrantu un 16,8% diasporas pārstāvju veic darbu kā pašnodarbinātie vai ir uzņēmēji. Sabiedriskās organizācijās nodarbināta tikai neliela daļa respondentu: 4,3% Latvijā un 6,5% ārvalstīs dzīvojošo.

22. tabula. Uzņēmuma, kur strādā respondents, veids (%)

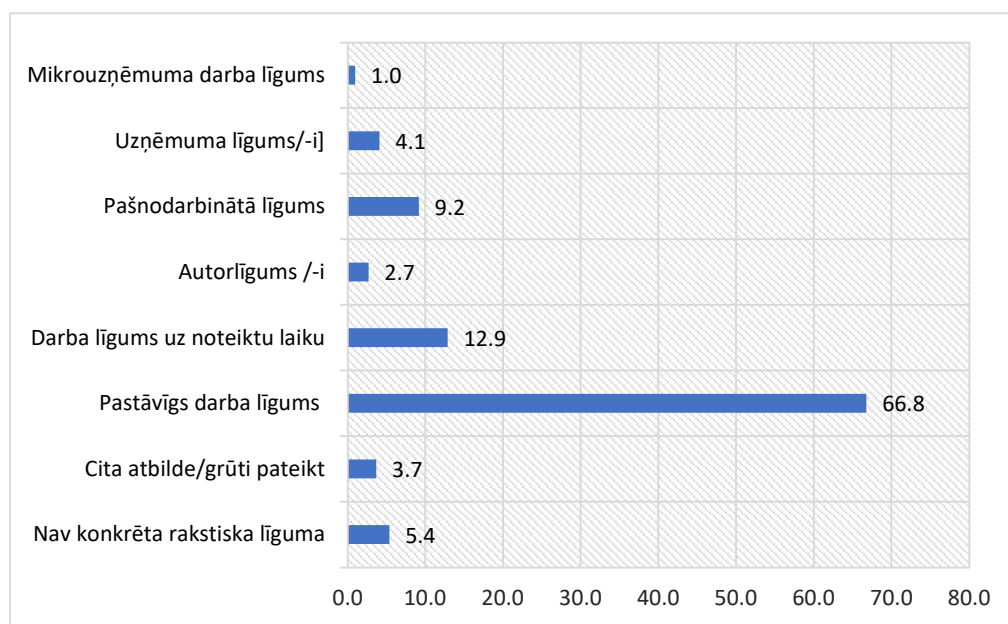
	Latvijā dzīvojošie	Citās valstīs dzīvojošie
Privātuzņēmums	50,0	51,2
Valsts vai pašvaldības iestāde (t.sk. izglītības, veselības aprūpes jomā)	30,0	16,8
Starptautiska institūcija vai organizācija	4,3	19,6
Sabiedriskā organizācija	4,3	6,5
Pašnodarbinātais, uzņēmējs	20,0	16,8

Bāze: visi

Aptauja liecina, ka divas trešdaļas (jeb 66,8%) respondentu ir nodarbināti uz pastāvīga darba līguma pamata (35. attēls). Salīdzinoši mazākai daļai respondentu (12,9%) ir darba līgums, kas noslēgts uz noteiktu laiku. Daļa respondentu, kas strādā attālināti, ir izvēlējušies dažādus individuālā darba veikšanai piemērotus līguma veidus: pašnodarbinātā līgums (9,2% respondentu), uzņēmuma līgums (4,1%), autorlīgums (2,5%) vai mikrouzņēmuma darba līgums (1%). Salīdzinoši neliels ir to personu

īpatsvars, kuri nodarbināti bez konkrēta rakstiska līguma (5,4%). Atsevišķos gadījumos (3,7%) respondenti norāda, ka vienlaikus ir nodarbināti vairākos, dažādos veidos vai arī ir uzņēmuma īpašnieki (*"bez līguma, uzņēmums pieder man"*, *"daļas uzņēmumā"*, *"dažādi līgumi"*, *"Dažādi līgumi: darba līgumi uz izsaukumu, mutiski līgumi, rakstiski"*, *"Esmu uzņēmuma īpašniece"*, *"Pats sev priekšnieks"*, u.tml.). Tomēr vērts pievērst uzmanību faktam, ka aptuveni katram piektajam attālināti strādājošajam ir netipisks / nepastāvīgs līgums vai pat nav darba līguma, jo tas var atsaukties uz sociālajām garantijām, darba drošību un citiem nodarbinātības aspektiem.

35. attēls. Darba līguma veids (%)



Bāze: visi

Pētījumā tika noskaidrotas arī profesijas, kurās strādā attālināti nodarbinātie remigranti un diasporas pārstāvji un tie, kuri varētu strādāt attālināti (23. tabula). Kā liecina atbildes, ārkārtīgi daudz respondentu strādā kā komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti vai speciālisti (kopumā 40,3%). 12% ir IKT jomas vecākie speciālisti 10,9% - juridisko, sociālo un kultūras jomas vecākie speciālisti, 10,2% - zinātnes un inženierzinātņu vecākie speciālisti. Kopumā var secināt, ka lielākoties attālinātu darbu veic dažādu nozaru un specialitāšu vadošie speciālisti.

23.tabula. Profesiju grupas (%)

Profesiju grupas	LIKUMDEVĒJI, AMATPERSONAS UN VADĪTĀJI	2.2
	ADMINISTRATĪVIE VADĪTĀJI UN KOMERCDIREKTORI	2.3
	RAŽOŠANAS UN SPECIALIZĒTO PAKALPOJUMU JOMAS VADĪTĀJI	1.8
	VIESMĪLĪBAS, ĒDINĀŠANAS, TIRDZNIECĪBAS UN CITU PAKALPOJUMU JOMAS VADĪTĀJI	0.5
	ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTŅU JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	10.2
	VESELĪBAS APRŪPES JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	1.5
	IZGLĪTĪBAS JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	5.2
	KOMERCDARBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) VECĀKIE SPECIĀLISTI	20.7
	INFORMĀCIJAS UN KOMUNIKĀCIJAS TEHNOLOĢIJU JOMAS VECĀKIE SPECIĀLISTI	12.0
	JURIDISKO, SOCIĀLO UN KULTŪRAS LIETU VECĀKIE SPECIĀLISTI	10.9
	ZINĀTNES UN INŽENIERZINĀTŅU SPECIĀLISTI	3.5
	VESELĪBAS APRŪPES JOMAS SPECIĀLISTI	0.8
	KOMERCDARBĪBAS UN PĀRVALDES (ADMINISTRĀCIJAS) SPECIĀLISTI	19.6
	JURIDISKO, SOCIĀLO UN KULTŪRAS LIETU UN TĀM RADNIECĪGU LIETU SPECIĀLISTI	2.0
	INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJU JOMAS SPECIĀLISTI	2.5
	ĪESTĀŽU KALPOTĀJI UN KANCELEJAS TEHNIKAS OPERATORI	1.0
	KLIENTU APKALPOTĀJI	0.5
	UZSKAITES UN MATERIĀLO VĒRTĪBU REĢISTRĒŠANAS DARBINIEKI	0.5
	CITI KALPOTĀJI	0.3
	INDIVIDUĀLO PAKALPOJUMU JOMAS DARBINIEKI	0.5
	INDIVIDUĀLĀS APRŪPES DARBINIEKI	0.2
	APSARDZES PAKALPOJUMU JOMAS DARBINIEKI	0.2
	AMATNIEKI UN IESPIEDDARBU STRĀDNIEKI	0.3
	PĀRTIKAS PRODUKTU PĀRSTRĀDES UN KOKAPSTRĀDES STRĀDNIEKI, APĢĒRBU IZGATAVOŠANAS UN CITI AMATNIEKI UN TIEM RADNIEC	0.5
	APKOPĒJI UN PALĪGI MĀJAS DARBOS	0.2

Bāze: visi

No konkrētām profesijām visbiežāk minēti politikas pārvaldības vecākie speciālisti un programmētāji (attiecīgi, 41 un 38 respondenti), kam seko tulkotāji un lingvisti, vērtspapīru un finanšu māklēri un brokeri, reklāmas un tirgzinības vecākie speciālisti, tirdzniecības pārstāvji, grāmatvedības speciālisti, zinātnieki un akadēmiskais personāls (24.tabula).

24.tabula. Biežāk minētās profesijas (skaits)

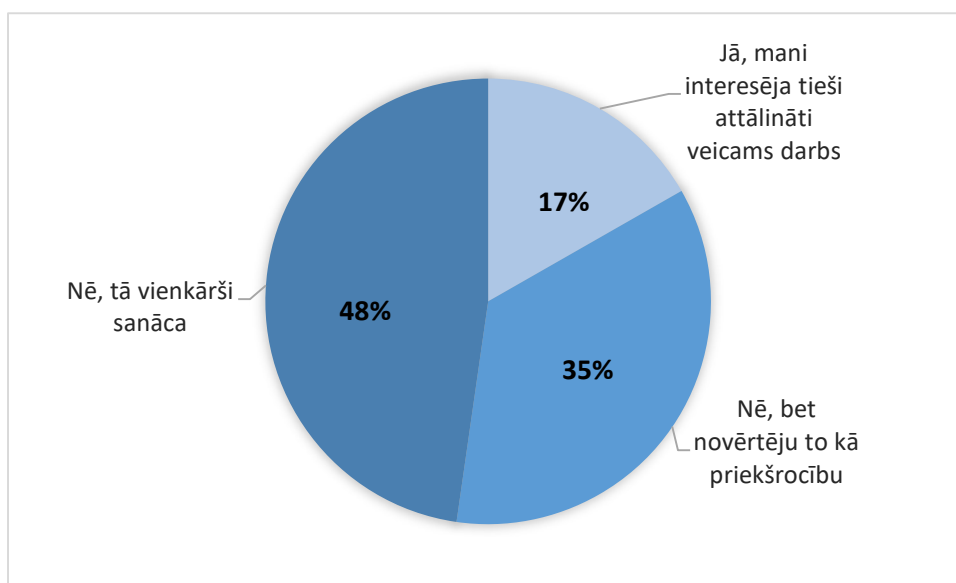
Politikas pārvaldības vecākie speciālisti	41
Programmētāji	38
Tulkotāji, tulki un citi lingvisti	28
Reklāmas un tirgzinības vecākie speciālisti	27
Vērtspapīru un finanšu māklēri un brokeri	25
Tirdzniecības pārstāvji	23
Grāmatvedības speciālisti	21
Zinātnieki, fiziķi un astronomi	20
Universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu akadēmiskais personāls	19
Juristi	17
Biroja vadītāji	17
Personāla un karjeras, kvalitātes vadības sistēmu vecākie speciālisti	16
Vadības un organizācijas analītiķi	13
Finanšu un investīciju konsultanti	12
Sistēmu administratori	12
Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	11
Grafikas un multimediju dizaineri	10
Citur neklasificēti datu bāzu un tīklu vecākie speciālisti	10
Citur neklasificēti fizikas un inženierzinātņu speciālisti	9
Informācijas tehnoloģiju lietotāju atbalsta speciālisti	8
Administratīvie un finanšu vadītāji	7
Grāmatveži	7
Finanšu analītiķi	7

Bāze: visi

Attālinātā un pārrobežu darba izvēles motivācija

Lai noskaidrotu izvēli starp dažādām darba formām, respondentiem tika lūgts atbildēt, vai attālinātais darbs bija tas, kas viņus tieši interesēja, vai arī tā uzskatāma par papildus, negaidītu priekšrocību. 17% respondentu atzīst, ka ir bijuši ieinteresēti un meklējuši tieši attālināti veicamu darbu. Lielākā daļa (83%) nav īpaši meklējuši darbu, kuru var veikt attālināti, tomēr jāatzīmē, ka vairāk nekā trešdaļa – 35% iespēju strādāt attālināti uztver kā papildus priekšrocību (36. attēls). Var secināt, ka aptuveni puse attālināti strādājošo novērtē kā vēlamu tieši šādu darba formu.

36. attēls. Vai tieši meklēja darbu, ko varētu veikt attālināti (%)



Bāze: visi

Vislielākā interese par iespēju strādāt attālināti bijusi diasporas pārstājiem, kas veic pārrobežu attālināto darbu Latvijā vai citā valstī (25. tabula). Tas liecina, ka vismaz daļa strādājošo kādu iemeslu dēļ apzināti meklējusi iespējas attālināti veikt darbu citā valstī nekā tur, kur dzīvo (vai, pretēji, dzīvot valstī, kur neatrodas darba vieta), un kopumā iespēja strādāt pāri robežām ir viens no faktoriem, kas piesaista attālinātajam darbam. Remigranti, kas strādā Latvijā, biežāk šādu darba formu uzskata par papildus priekšrocību (37,3%). Visretāk šādu darbu apzināti meklējuši diasporas pārstāvji, kas strādā uzņēmumā, kas atrodas viņu mītnes zemē (11,3%).

25. tabula. Attālinātā darba izvēle atkarībā no dzīves un uzņēmuma atrašanās vietas (%)

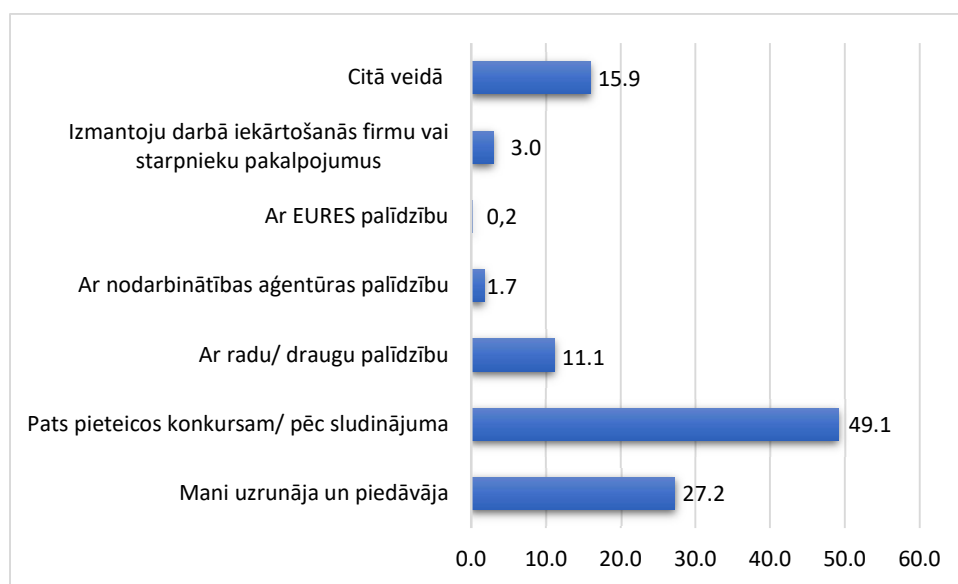
	Jā, mani interesēja tieši attālināti veicams darbs	Nē, bet novērtēju to kā priekšrocību	Nē, tā vienkārši sanāca
Dzīvo Latvijā, uzņēmums Latvijā	20,3	37,3	42,4
Dzīvo Latvijā, uzņēmums citā valstī	32,4	29,4	38,2
Dzīvo citā valstī, uzņēmums Latvijā	38,5	19,2	42,3
Dzīvo citā valstī, uzņēmums tajā pašā valstī [mītnes zemē]	11,3	37,4	51,3
Dzīvo citā valstī, uzņēmums vēl citā valstī, kur nedzīvo	37,3	28,8	33,9

Bāze: visi

Atbildot uz jautājumu, kā atraduši darbu, kuru pašlaik veic, lielākā daļa (49,1%) respondentu norāda, ka paši pieteikušies konkursam vai atsaukušies darba devēja sludinājumam. Vairāk nekā ceturtdaļa (27,2%) atbild, ka viņi ir īpaši uzrunāti konkrētajam amatam (37. attēls). Aptuveni katrs desmitais (11,1%) darbu sameklējis ar radu un draugu palīdzību. Darba meklējumos retos gadījumos izmantotas arī dažādas starpniekorganizācijas: 3% izmantojuši darbiekārtosšanas firmu vai starpnieku pakalpojumus. Atsevišķos gadījumos darbs atrasts ar nodarbinātības aģentūras palīdzību (1,7%) un tikai daži respondenti (0,2%) darbu, kurā šobrīd strādā, atraduši ar Eiropas valstu Nodarbinātības dienestu tīkla EURES palīdzību.

Salīdzinoši liela daļa (15,9%) aptaujāto uzsver, ka darbu atraduši vēl citos veidos: piemēram, vairāki respondenti norāda, ka paši personiski pieņēmuši lēmumu un uzsākuši savu privāto biznesu jeb strādā kā pašnodarbinātie (*"pirms 5 gadiem es nolēmu izvēlēties jaunu specializāciju un kļuva par neatkarīgo kontraktoru. Pati sev meklēju projektus", "Esmu pašnodarbināta grāmatvedības pakalpojumu sniedzēja", "izgāju apmācības, kļuva par freelancer + šobrīd studēju citu profesiju, kurā arī mērķis strādāt attālināti", "izveidoju NVO un nodarbinu sevi un citus", "esmu uzņēmuma īpašniece", "esmu pašnodarbinātais", "pati radīju darba vietu" u.tml.); citi norāda, ka strādā ģimenes uzņēmumā un darbu īpaši nav meklējuši.*

37. attēls. Kā atrada darbu, kurā šobrīd strādā (%)



Bāze: visi

Jautājums par attālināta vai pārrobežu darba izvēles motīviem tika formulēts atšķirīgi divām galvenajām izlases apakšgrupām: remigrantiem, kuri dzīvojot Latvijā, strādā kādā ārvalstu uzņēmumā, un diasporas pārstāvjiem, kuri strādā Latvijas uzņēmumā vai Latvijas labā.

Ārvalstīs dzīvojošajiem respondentiem tika piedāvāta iespēja izvēlēties no plaša kategoriju klāsta iemeslus, kādēļ, dzīvojot ārpus Latvijas, viņi ir izvēlējušies strādāt attālināti Latvijas uzņēmumā / organizācijā. Viens no svarīgākajiem faktoriem, uz ko norāda 37,1% respondentu, kas attālināti strādā Latvijā, ir tas, ka ārpus Latvijas [mītnes zemē] dzīvo viņu ģimene, dzīvesbiedrs/e, bērni, ar kuriem viņš vēlas būt kopā un tādēļ viņi neplāno pārcelties.

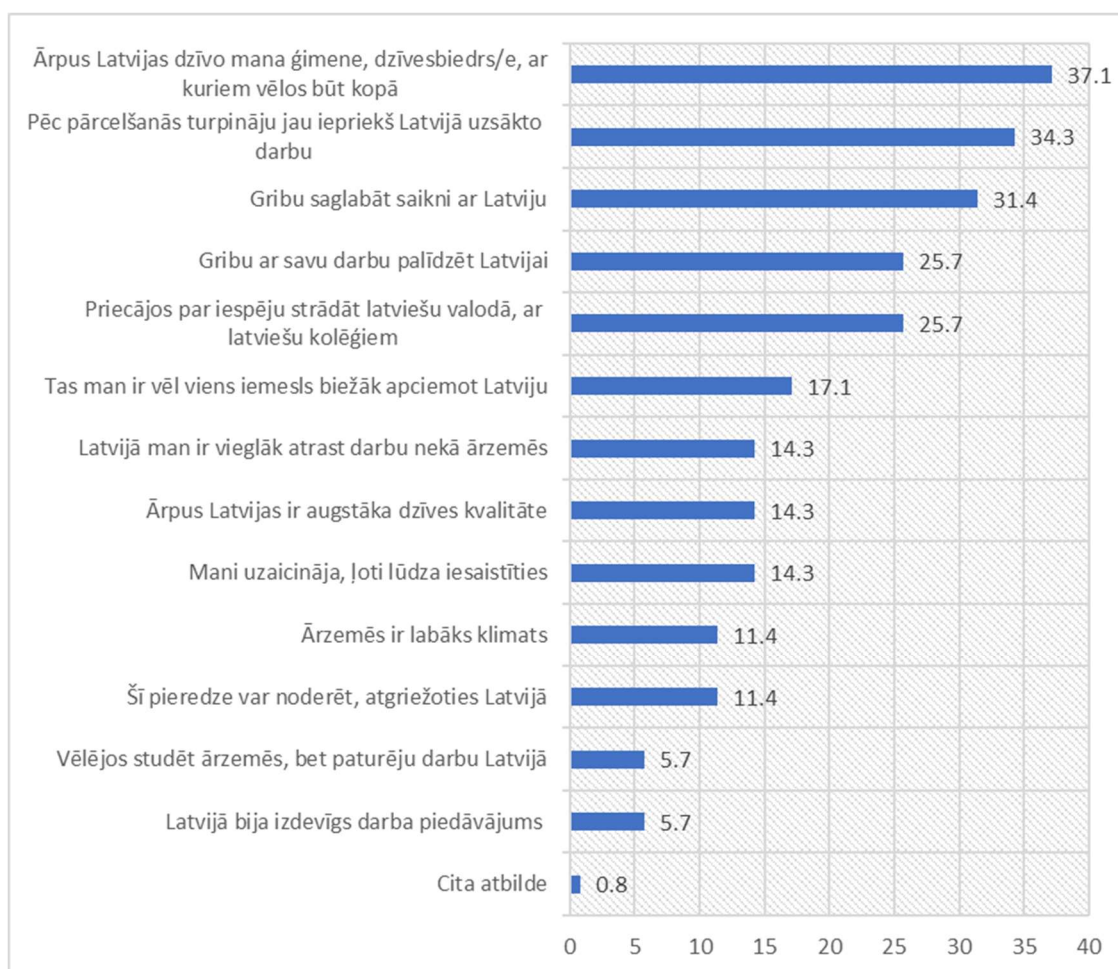
Cits nozīmīgs faktors, uz ko norāda vairāk nekā trešdaļa (34,3%) respondentu, ir situācija, kad, pārceļoties uz dzīvi citā valstī, cilvēkam bijusi vēlēšanās un iespēja turpināt jau iepriekš Latvijā uzsāktu darbu (38. attēls). Līdzīgi, 5,7% respondentu devušies studēt uz ārzemēm, taču nav vēlējušies pārtraukt darbu Latvijā, tādēļ turpina strādāt attālināti. 14,3% respondentu atzīst, ka Latvijā viņiem vienkārši bijis vieglāk atrast darba piedāvājumu, bet vēl neliela daļa (5,7%) minējuši to, ka Latvijā bijis izdevīgāks darba piedāvājums nekā ārzemēs. Savukārt 14,3% ir īpaši uzaicināti, lūgti piedalīties kāda darba izpildē Latvijā, un viņi šo piedāvājumu pieņēmuši.

Atsevišķi jāmin cita, ļoti nozīmīgu motīvu grupu, kuru var raksturot kā psiholoģiski emocionālo faktoru kopumu, kas vairāk saistīti ar piederības jūtām, identitāti u.tml. Respondentu atbildes liecina, ka lielai daļai, dzīvojot ārzemēs, iespēja strādāt attālināti Latvijā ir saistīta ar vēlēšanos saglabāt vai vismaz nepazaudēt saikni ar Latviju: 31,4% tieši atzīst, ka tādā veidā vēlas saglabāt saikni ar Latviju; savukārt

25,7% vēlas ar savu darbu palīdzēt Latvijai (38 attēls). Daļai (17,1%) respondentu darbs Latvijā kalpo kā papildus piesaiste Latvijai – kā vēl viens iemesls biežāk apciemot Latviju. Ceturtā daļa respondentu (25,7%) priecājas par iespēju strādāt latviešu valodā, ar latviešu kolēģiem, bet 11,4% norāda uz to, ka šī darba pieredze var noderēt, pieņemot lēmumu par iespējamo atgriešanos Latvijā. Tomēr nav mazsvarīgi arī citi fakti, uz kuriem norāda daļa respondentu – ārzemēs ir augstāka dzīves kvalitāte (14,3%) un nereti arī labāks klimats (11,4%), kādēļ viņi izvēlējušies pārcelties vai turpināt dzīvot ārzemēs, bet strādāt attālināti Latvijā.

Papildus respondenti norāda arī uz pretrunīgiem apstākļiem: gan *“Ērti vadīt Latvijā dibinātu uzņēmumu, jo Latvijā viss ir digitalizēts un viegli saprotams”*, gan *“Latvijā ir liela birokrātija, kas nomāc vēlmi darboties”*, vai *“redzēju nišu šim produktam tieši Latvijā”* un *“Produkta auditorija ir Latvijā”*.

38.attēls. Kāpēc izvēlējas strādāt attālināti Latvijā, dzīvojot ārzemēs (%)



Bāze: dzīvo ārzemēs, strādā uzņēmumā Latvijā

Diasporas respondentu apakškopai, kuri strādā attālināti kādā citā valstī (ne savā mītnes zemē, bet arī ne Latvijā) tika uzdots atvērtais jautājums ar lūgumu brīvā formā uzrakstīt, kādēļ viņi, izvēloties pārrobežu darbu, nav izvēlējušies to Latvijā. Kopumā 67% respondentu sniedza savas atbildes. 26. tabulā atspoguļots sagrupēto atbilžu īpatsvars kopējā atbilžu skaitā, kā arī sniegti respondentu argumentācijas piemēri. Daļa argumentācijas gan vairāk raksturo iemeslus, kādēļ cilvēki nav izvēlējušies dzīvot un strādāt Latvijā, un mazāk to, kāpēc devuši priekšroku attālinātam darbam citā valstī, nevis Latvijā. Tomēr iezīmējas arī vairāki argumenti, kas pamato šādu izvēli: 1) to paredz darba nosacījumi, piemēram, noteiktā laikā nokļūt līdz birojam, 2) vairākos gadījumos pēdējā laika izvēles ietekmējusi COVID–19 pandēmijas radītā situācija.

26. tabula. Kāpēc izdarīta izvēle strādāt attālināti citā valstī, nevis Latvijā? (%)

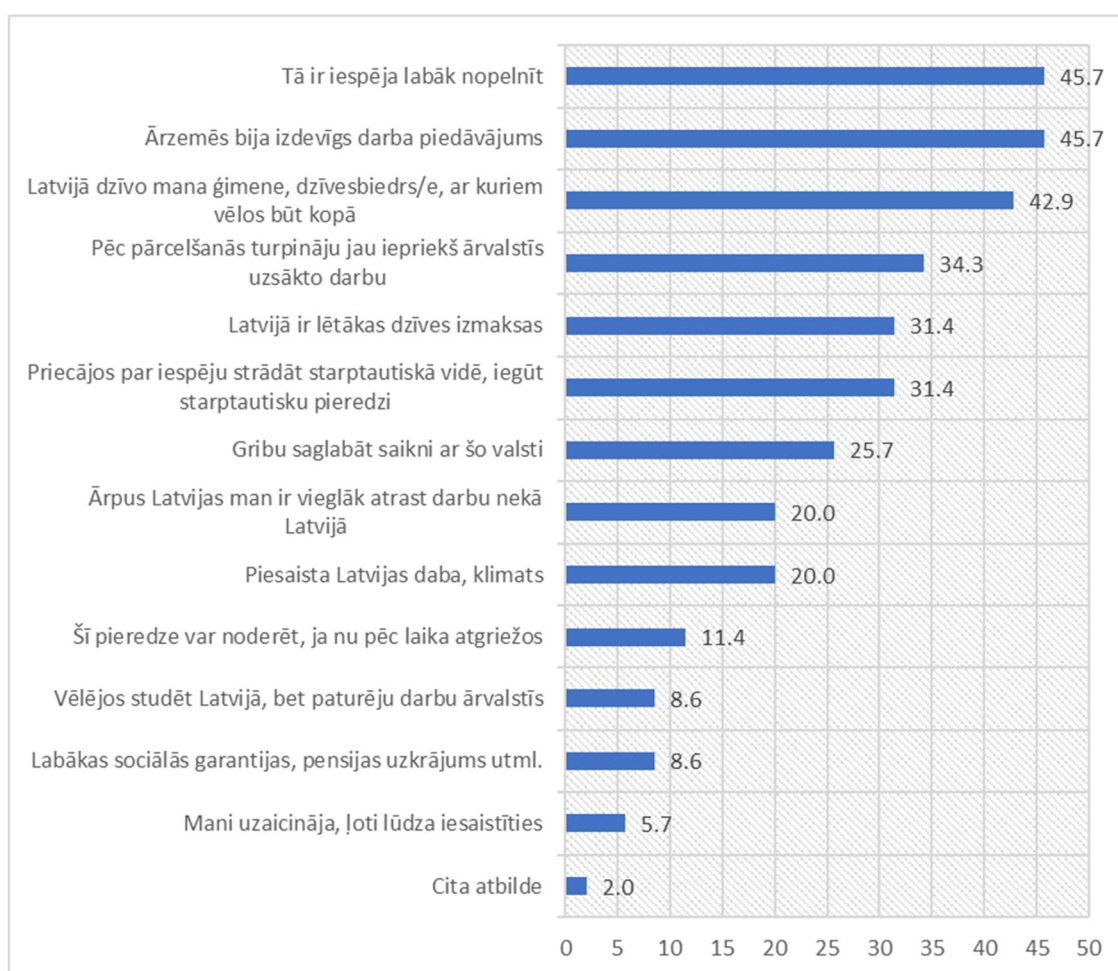
	Sagrupēti viedokļi un atbilžu piemēri	Īpatsvars atbilžu kopskaitā
1.	Respondents pats un/ vai viņa ģimene jau dzīvo ārzemēs, "iedzīvojušies jau citā valstī"	44%
	<i>"Dzīves vieta ārpus Latvijas"; "Dzīvesbiedra dzimtā valsts"; "Es te dzīvoju jau ilgi un bērni šeit apmeklē skolu"; "Ģimene un rezidējošās valsts nodokļi"; "Ģimenes apstākļi"; "Jau sen dzīvoju ārzemēs"; "Jo dzīvoju Polijā"; "Jo dzīvoju un nodokļus maksāju citā valstī"; "Jo es dzīvoju citā valstī ģimenes apstākļu dēļ"; "Jo mans darbs ir tieši saistīts ar valsti, kurā dzīvoju"; "Jo pirms pandēmijas šajā valstī dzīvoju"; "Kad sākās pandēmija un slēdza robežas, jau atrados citā valstī un strādāju"; "Kopš 2010. gada strādāju dažādās valstīs, dažādās starptautiskās organizācijās. Šajā darbā sāku īsi pirms COVID (2020. gada februārī)"; "Laulība ar Portugāles iedzīvotāju"; "Šeit dzīvoju jau daudzus gadus"</i>	
2.	Ārzemēs ir labāki dzīves un darba apstākļi nekā Latvijā	28%
	<i>„Darba iespējas un alga”; “Dzīves apstākļi, vide”; “Es izvēlējos uzņēmumu, nevis valsti, un ja Latvijā būtu tāds pats uzņēmums ar tādu atalgojumu un kultūru, strādātu šeit”; “Es nedzīvoju Latvijā sociālekonomisku apsvērumu dēļ”; “karjeras iespējas”; “Latvijā nav uzņēmumu un resursu. Projekti, pie kuriem pašlaik strādāju, Latvijā varētu parādīties labi ja nākamā 5–10 gadu laikā un daudz mazākā apjomā. Turklāt, man ir svarīga bērnu dzīves kvalitāte un izglītības kvalitāte, kuru Latvijā iegūt nav iespējams”; “stabilis darbs, labs atalgojums”; “Лучше условия работы, зарплата, отношение”; “Очень просто, – для того что бы успешно работать даже удаленно, необходимо иметь физический контакт с обществом и окружением. Проблема Латвии очень маленький рынок, очень маленький и постоянно снижающийся уровень популяции, а также вдвое более низкий уровень дохода в расчете на семейное хозяйство. Проще говоря при всех равных при организации и ведения того же бизнеса в Латвии я ТЕРЯЮ в доходе в 2,5 раза + климатические условия, качество и разнообразие продуктов питания... количество солнечных дней, да просто да же вид из окна ...”; “Очень тяжелые условия жизни в Латвии, дороговизна, отсутствие нужных мне услуг, непропорциональные ковидограничения”</i>	
3.	To paredz konkrēta darba nosacījumi	16%
	<i>„Klienti ir Austrālijā”; “Grūti to darīt Latvijā, jo laika starpība un komunikācijas maksa ir par lielu”; “Attālināti drīkst strādāt max 50km rādiusā no darba vietas. Ja attālums lielāks, jāpieprasa speciāla atļauja, kas ir īslaicīga”; “Darba devēja nosacījumi atrasties ne tālāk kā 2 stundu braucienā no biroja”; “Institūcijas noteikumi nosaka ierobežojumus, kur jāatrodas, pat ja tas darbs ir no mājām”; “Strādāju 50/50 attālināti”; “Tāpēc, ka mani klienti atrodas Nīderlandē un kaimiņu valstīs un tirgus ir lielāks nekā Latvijā”; “Institūcijas noteikumi nosaka ierobežojumus, kur jāatrodas, pat ja tas darbs ir no mājām”</i>	
4.	COVID–19 pandēmijas īpaši radītie apstākļi	7%
	<i>„Kad sākās pandēmija un slēdza robežas, jau atrados citā valstī un strādāju”; “Esmu ieslodzīts Melburnā Covida dēļ”; “Darbs kļuva par attālinātu COVID pandēmijas rezultātā, bet apsveru domu pārcelties uz Latviju, turpinot strādāt tajā pašā darbavietā”</i>	
5.	Citi argumenti	5%
	<i>„ Ģeogrāfiskais attālums un aviobiļešu dārdzība”; “Потому, что я в целом не вижу себя в Латвии. По разным причинам”</i>	

Bāze: dzīvo ārzemēs, strādā uzņēmumā citā valstī, bet ne Latvijā

Kā jau minēts, remigrantu grupai tika lūgts atbildēt uz jautājumu, kādi ir galvenie iemesli, kādēļ, dzīvojot Latvijā viņi ir izvēlējušies strādāt attālināti ārpus tās (respondentam bija iespēja izvēlēties visas viņa situācijai atbilstošās atbildes). Aptaujas dati liecina, ka šajā grupā dominē galvenokārt ekonomiskie faktori: 45,7% respondentu ārzemēs bija izdevīgāks darba piedāvājums, un 45,7% tā bija iespēja labāk nopelnīt. Vēl neliela daļa (8,6%) norāda uz labākām sociālajām garantijām (39. attēls). Vienlaikus pozitīvs arguments par labu dzīvei Latvijā, uz ko atsaucas gandrīz trešā daļa šīs apakškopas respondentu (31,4%), ir lētākas dzīves izmaksas Latvijā.

Kā arguments darba izvēlei ārpus Latvijas, bieži tiek izcelta arī iespēja strādāt starptautiskā vidē, iegūt starptautisku pieredzi (31,4%). Tāpat būtisks faktors ārvalstīs strādājošiem remigrantiem ir bijusi iespēja pēc atgriešanās Latvijā saglabāt darbu ārzemēs (uz to norāda 34,3%). Daļa remigrantu (11,4%) norāda, ka ārvalstu darba pieredze var noderēt, ja cilvēks izlems atgriezties dzīvot ārzemēs, kā arī uz iespēju saglabāt saikni ar valsti, kurā respondents dzīvojis pirms atgriešies uz dzīvi Latvijā (25,7%). Jāvērs uzmanība arī uz to, ka piektā daļa (20%) respondentu ir atzinuši, ka viņiem vieglāk bijis atrast darbu ārvalstīs nekā Latvijā (39. attēls).

39. attēls. Kāpēc izvēlējas strādāt attālināti ārpus Latvijas, dzīvojot Latvijā (%)



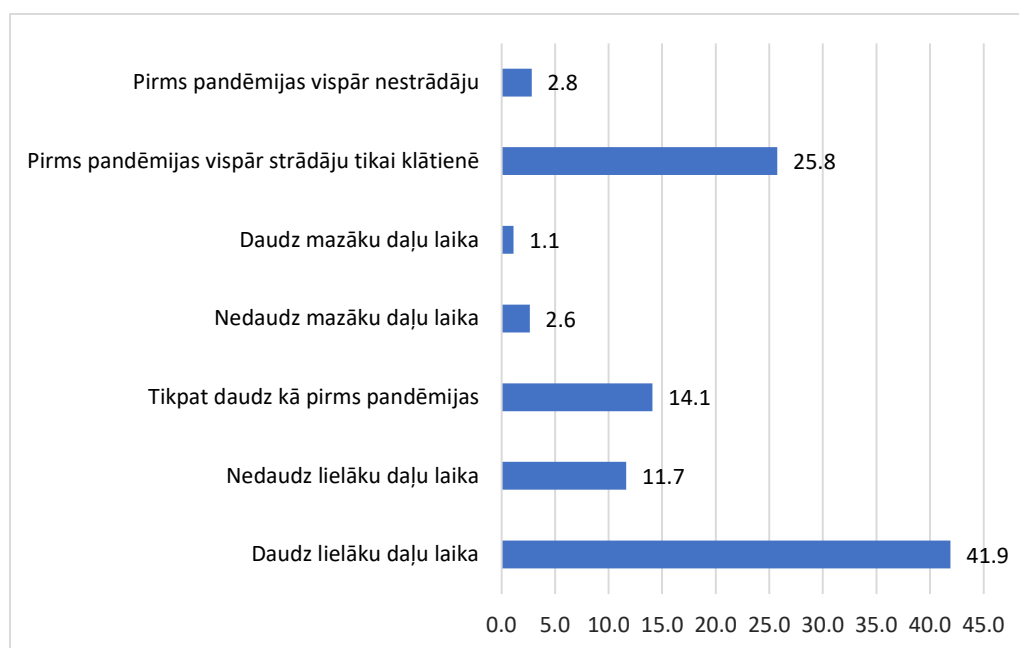
Bāze: dzīvo Latvijā, bet strādā uzņēmumā ārzemēs

Nozīmīga daļai (jeb 42,9%). līdzīgi kā diasporas pārstāvjiem, dzīves vietas izvēle saistīta ar ģimenes faktoru – lai arī viņi attālināti strādā ārzemēs, Latvijā dzīvo viņu ģimene, dzīvesbiedrs/e, ar kuriem respondents vēlas būt kopā. Mazāk mērā, tomēr dzīvesvietas izvēlē daudziem ir svarīga arī emocionālā saikne – 20% respondentu atzīst, ka viņus piesaista Latvijas daba, klimats. Un visbeidzot, vairākos gadījumos (8,6%) norādīts, ka respondents ir vēlējies studēt tieši Latvijā, bet strādāt attālināti ārpus tās.

Attālinātā darba izaicinājumi un attieksme pret attālināto darbu

Kā tas bija prognozējams, **salīdzinot ar laiku pirms Covid-19 epidēmijas sākuma** (2020. gada marta), attālinātais darbs ir ieguvis citu statusu un kļuvis daudz izplatītāks arī tajās jomās, kurās iepriekš šai darba formai bija daudz šaurāks pielietojums vai tā netika izmantota. Kā liecina aptaujas dati, respondenti šobrīd attālināti strādā daudz lielāku daļu laika – uz to norāda 41,9% aptaujāto (40. attēls). Aptuveni ceturtdaļa respondentu norāda, ka attālināti strādā tikpat daudz kā pirms pandēmijas (14,1%) vai, ka attālināti strādā tikai nedaudz lielāku daļu laika kā iepriekš (11,7%). Savukārt tikpat lielai daļai (25,8%) respondentu šī ir pilnīgi jauna pieredze, jo pirms pandēmijas viņi strādājuši tikai klātienē. Jānorāda uz to, ka jau šobrīd veidojas darba ņēmēji, kuri pazīst tikai šo darba formu un kuriem nav tiešas, klātienē darba pieredzes. Arī šajā aptaujā neliela daļa respondentu (2,8%) norāda, ka viņiem ir tikai attālinātā darba pieredze, jo viņi savas darba gaitas uzsākuši tikai pēdējo gadu laikā, un pirms pandēmijas nav strādājuši. Domājams, ka jau tuvākajā nākotnē šādu darbinieku skaits strauji pieaugs.

40. attēls. Laiks, cik ilgi šobrīd strādā attālināti, salīdzinājumā ar laiku pirms Covid-19 (%)

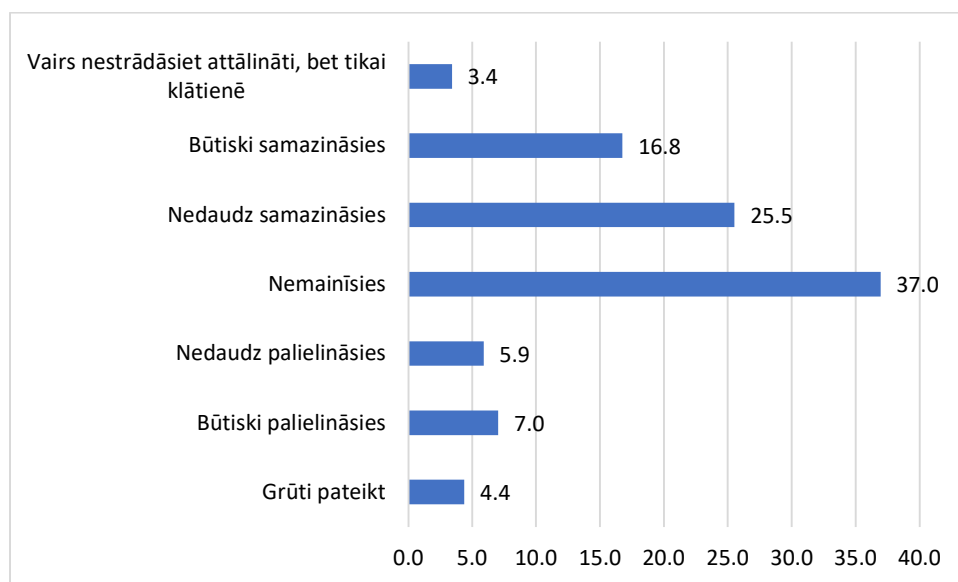


Bāze: attālināti strādājošie

Domājot par tuvāko nākotni, respondentiem tika lūgts prognozēt, vai un kā pēc Covid-19 pandēmijas mainīsies attālinātā darba īpatsvars kopējā darba apjomā. Vairāk nekā trešdaļa (37%) respondentu uzskata, ka attālināti strādāto stundu skaits pēc pandēmijas īpaši nemainīsies (41. attēls). 42% ir pārliecināti, ka attālinātais darbs kopējā darba apjomā tomēr mazināsies: 25,5% uzskata, ka tas “nedaudz” mazināsies, 16,8% – ka būtiski samazināsies. Tikai 3,4% respondentu uzskata, ka pēc Covid-19 pandēmijas viņi savā darbā atgriezīsies klātienē un attālināti vairs nestrādās.

Salīdzinoši neliela daļa respondentu uzskata, ka pēc Covid-19 pandēmijas attālināti strādājamo stundu skaits viņu darbavietā varētu pat palielināties: “nedaudz” (5,9%) vai “būtiski” (7%).

41. attēls. Prognoze, kā pēc Covid-19 pandēmijas (pieņemot, ka pēc gada tā mazināsies vai izzudīs pavisam) mainīsies attālināti strādāto stundu skaits (%)



Bāze: attālināti strādājošie

Tiem, kuri dzīvo vienā valstī, bet attālināti strādā uzņēmumā kādā citā valstī, tika jautāts, ar kādiem izaicinājumiem saistīts šāda veida darbs. Kā vislielākais izaicinājums, strādājot attālināti, minētas grūtības nodalīt darbu un privātajai dzīvei veltīto laiku: lielākā daļa respondentu norāda, ka viņiem dažkārt nākas strādāt ārpus “standarta” darba laika (65,4%), 26,2% minējuši, ka nākas strādāt neapmaksātas virsstundas, dažkārt nākas strādāt arī slimības laikā (18,7%), kā arī kopumā ir grūtības nodalīt privāto dzīvi no darba (38,3%) (42. attēls).

Daudzkārt tiek norādīts uz izaicinājumiem, kas saistīti ar piemērotas vides radīšanu darbam un nepieciešamās saskarsmes ar kolēģiem organizēšanu: kā lielu attālinātā darba trūkumu 42,1% respondentu min to, ka viņiem pietrūkst cilvēciskas komunikācijas. Tas, iespējams, noved arī pie komunikācijas problēmām un pārpratumiem, uz ko norāda vēl 15% respondentu. Cita iebildumu grupa saistīta ar tehniskā nodrošinājuma un atbalsta trūkumu: tā 30,8% respondentu min, ka viņiem pašiem jānodrošina sevi ar darbam nepieciešamo tehniku, resursiem; nav atbilstošas darba vides un apstākļu (12,1%), dažkārt pietrūkst dažāda cita veida atbalsta (piem., ja ir problēmas ar piekļuvi, datoru) (12,1%), kā arī ir grūti nokārtot dažādas formalitātes, parakstīt līgumus (7,5%). Tikai 3,7% kā problēmu minējuši to, viņiem pašiem pietrūkst digitālo prasmju, kas nepieciešamas attālinātam darbam, kas ļauj secināt, ka šāda darba formai nepieciešamās IT prasmes šajā mērķa grupā ir augstas un respondenti tās vērtē kā pietiekamas.

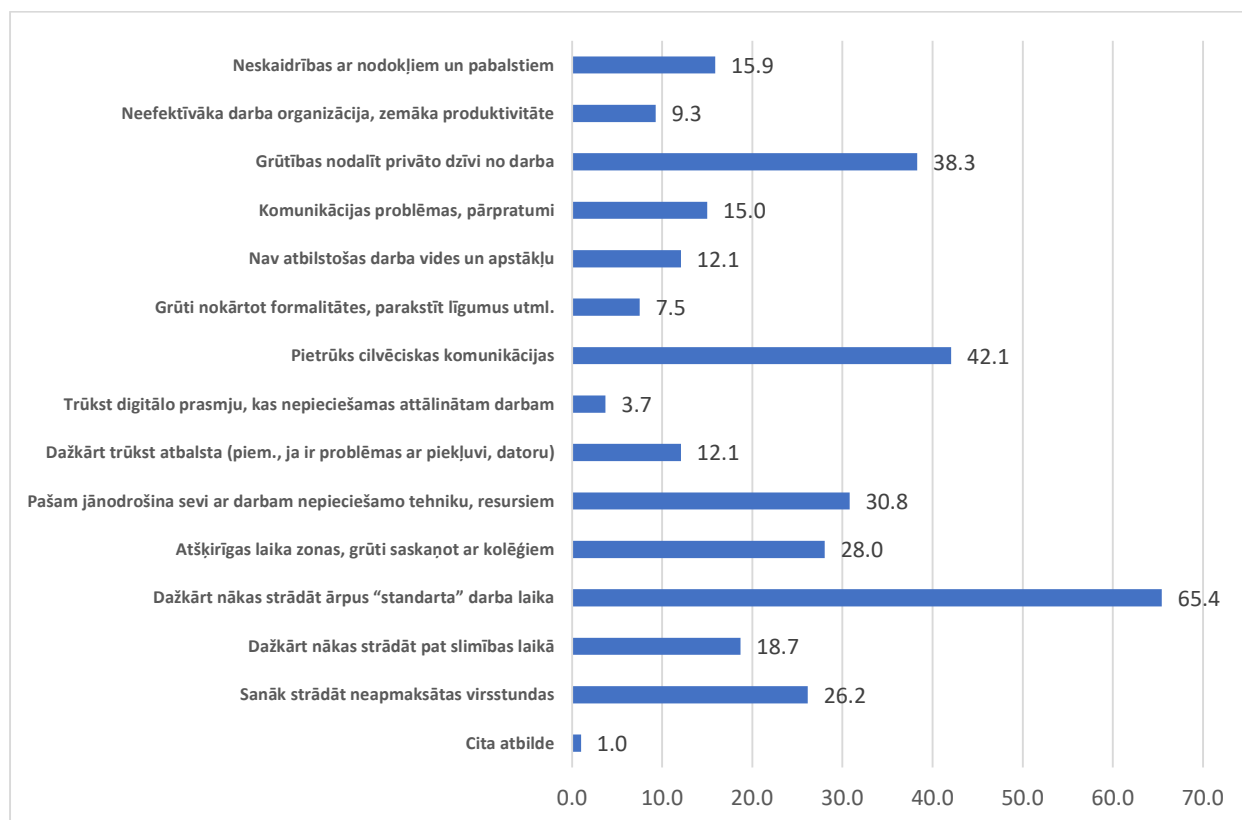
Attālinātais pārrobežu darbs rada īpašus izaicinājumus saskaņojot darbu ar dažādās laika zonās strādājošiem kolēģiem - uz to norāda 28% respondentu.

Salīdzinoši neliela daļa (9,3%) respondentu uzskata, ka attālināto darbu raksturo neefektīvāka darba organizācija un zemāka produktivitāte. Daži respondenti, kas paiduši savu viedokli atvērtajā atbildē, galvenokārt gribējuši uzsvērt, ka viņiem nav nekādu problēmu, veicot darbu attālināti: “*Man viss ir lieliski*”, “*nav nekādu problēmu*”; savukārt vienā gadījumā respondents vērs uzmanību uz ļoti būtisku problēmu, ka nav skaidra juridiska un tiesiska regulējuma attālinātā darba situācijai: “*Nav iespējams*”.

vienuviet atrast saprotamā valodā skaidrojumus par tiesiskajiem pienākumiem šādā situācijā nedz vienas, nedz otras valsts komunikācijas kanālos”.

Grūtības, ko minējuši Latvijā dzīvojošie un ārpus Latvijas dzīvojošie pārobežu darba veicēji ir līdzīgas, tomēr jāatzīmē, ka to, ka biežāk nākas strādāt ārpus “standarta” darba laika un ir grūti nodalīt privāto dzīvi no darba, biežāk min Latvijā dzīvojošie – remigranti, kas strādā uzņēmumam ārvalstīs. Viņiem arī divreiz biežāk (24% salīdzinājumā ar 12%) ir bijušas neskaidrības ar nodokļiem vai pabalstiem, kas nav pārsteidzoši, ņemot vērā, ka ar ārvalstu nodokļu sistēmu respondenti lielākoties ir mazāk pazīstami.

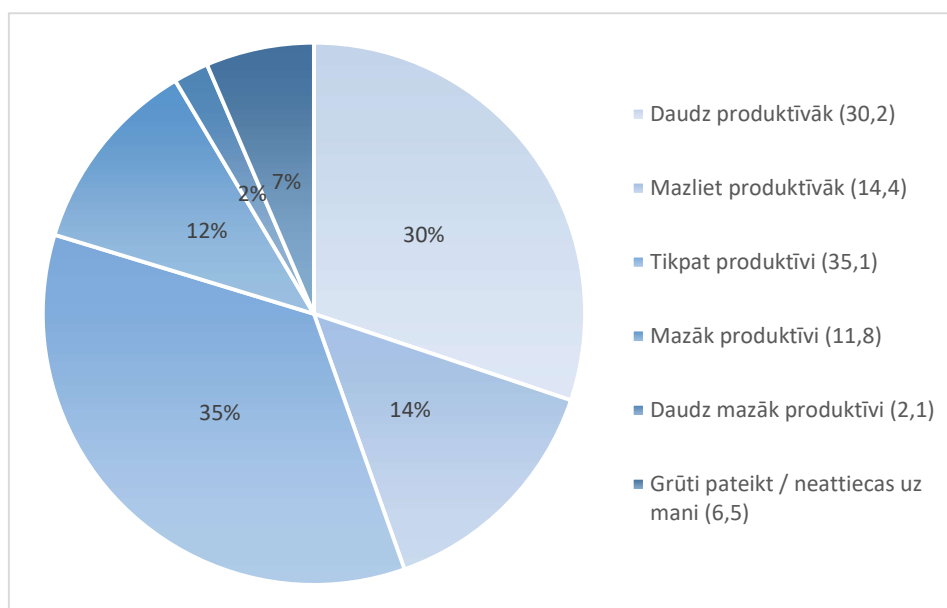
42. attēls. Izaicinājumi, strādājot attālināti (%)



Bāze: pārobežu attālinātā darba veicēji

Lūgti novērtēt darbu no mājām salīdzinot ar darbu klātienē, absolūtais vairākums to vērtē pozitīvi. Lielākā daļa respondentu norāda, ka viņu produktivitāte no tā nav cietusi: 30,2% uzskata, ka attālināti viņi strādā daudz produktīvāk, vēl 14,4% strādā mazliet produktīvāk, bet nedaudz vairāk nekā trešdaļa (35,1%) domā, ka viņi attālināti strādā tikpat produktīvi, kā klātienē (43. attēls). To, ka, produktivitāte varētu būtu kritusies, atzīst ievērojami mazāka daļa respondentu: 11,8% norāda, ka viņi kļuvuši “mazāk” produktīvi, bet tikai 2,1% domā, ka viņi mājās strādā “daudz mazāk” produktīvi.

43. attēls. Vai uzskata, ka, salīdzinot ar darbu klātienē, no mājām strādā... (%)

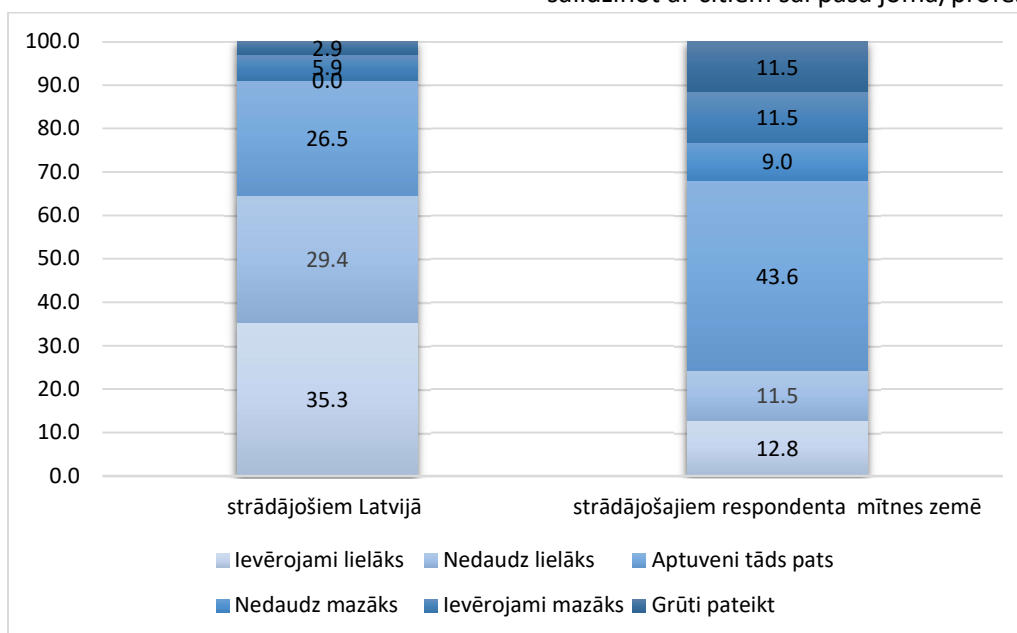


Bāze: attālināti strādājošie

Respondentiem tika lūgts novērtēt atalgojumu, kādu viņi saņem, strādājot attālināti, salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem/ profesionāļiem, kas strādā tādā pašā jomā vai profesijā Latvijā (ja respondents dzīvo Latvijā, bet strādā uzņēmumam ārvalstīs) vai mītnes zemē ārvalstīs (ja respondents dzīvo ārvalstīs un strādā attālināti Latvijā). No tiem, kas dzīvo Latvijā un strādā uzņēmumam ārvalstīs, gandrīz divas trešdaļas uzskata, ka saņem labāku atalgojumu nekā citi šajā pašā jomā un profesijā strādājošie Latvijā: 35,3% vērtē savu atalgojumu kā “ievērojami lielāku”, 29,4% – kā “nedaudz lielāku”. Tas apliecina iepriekš minēto, ka attālinātam darbam ārvalstīs Latvijā dzīvojošos remigrantus bieži vien piesaista tieši augstāks atalgojums.

Aplūkojot kā savu atalgojumu salīdzinājumā ar līdzīgas jomas speciālistu atalgojumu savā mītnes zemē vērtē ārvalstīs dzīvojošie un uzņēmumiem Latvijā strādājošie darbinieki, paveras pretēja aina: tikai 12,8% savu atalgojumu vērtē kā “ievērojami lielāku” un 11,5% - kā “nedaudz lielāku” (44. attēls). Situāciju līdzsvaro tas, ka liela daļa (43,6%) respondentu uzskata, ka viņu atalgojums, salīdzinājumā ar tādas pašas jomas vai profesijas pārstāvjiem pašreizējā mītnes zemē, ir tāds pats, bet 20% uzskata, ka tas ir mazāks. Kopumā jāsecina, ka lielākajā daļā gadījumu uzņēmumi Latvijā ir spējusi piedāvāt attālināti strādājošajiem diasporas pārstāvjiem konkurētspējīgu atalgojumu.

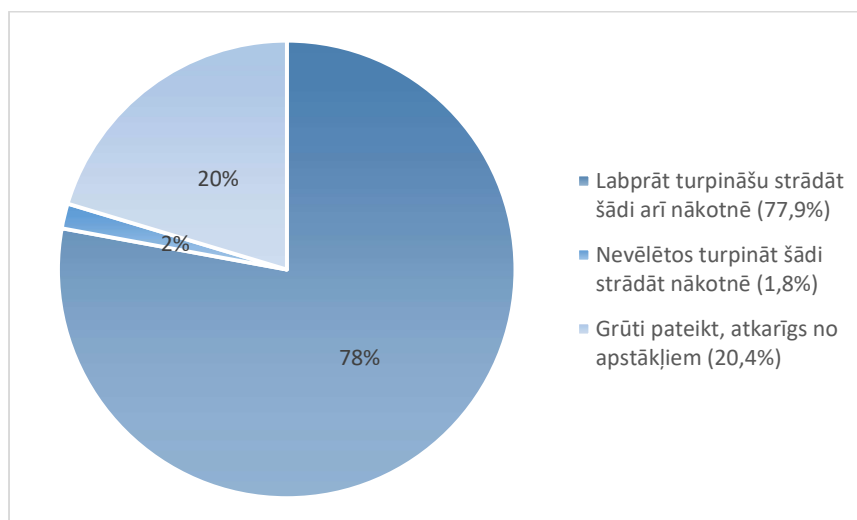
44. attēls. Kā vērtē savu atalgojumu, strādājot attālināti, salīdzinot ar citiem šai pašā jomā/profesijā... (%)



Bāze: attālināti stādājošie

Dati liecina, ka lielākā daļa respondentu pozitīvi vērtē attālināto darbu: 78% norāda, ka labprāt turpinātu šādi strādāt arī nākotnē. Tikai 2% pauduši viedokli, ka nākotnē viņi nevēlētos turpināt strādāt attālināti (45. attēls). Jānorāda uz to, ka piektā daļa (20%) šobrīd nav formulējuši savu attieksmi. Viņuprāt, tas varētu būt atkarīgs no dažādiem apstākļiem.

45. attēls. Attieksme pret pārrobežu attālināto darbu (%)



Bāze: attālināti stādājošie

Latvijas institucionālās un darba vides pievilcība attālinātam darbam

Latvijas darba vides pievilcība attālinātam darbam tika vērtēta divos aspektos

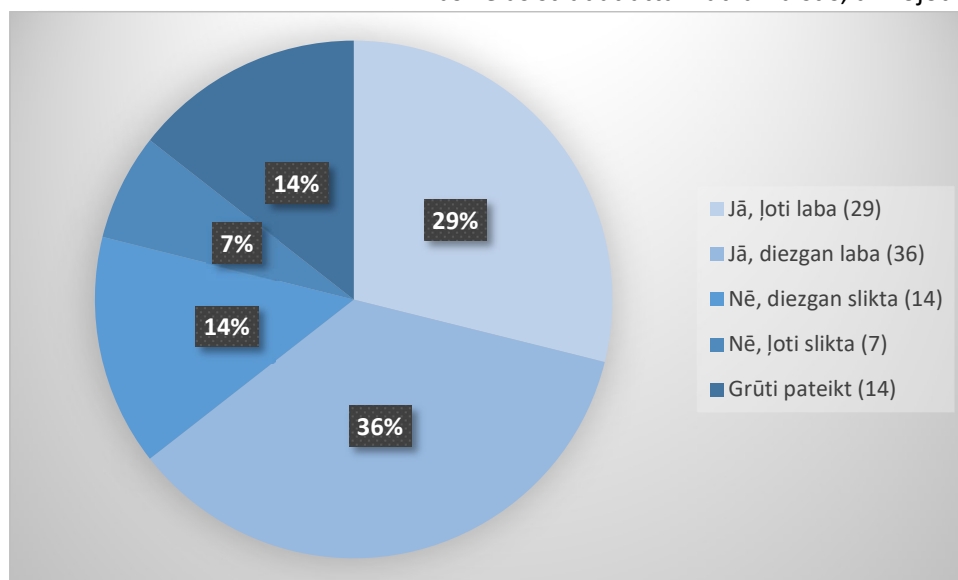
– vai Latvijā ir laba un pievilcīga vide tiem, kas vēlas strādāt attālināti ārvalstīs, dzīvojot Latvijā

un vai

– Latvijā ir laba uzņēmējdarbības vide, lai piesaistītu ārvalstīs dzīvojošos strādāt attālināti uzņēmumiem vai organizācijām Latvijā.

Pirmajā gadījumā uzrunāti tika emigranti, Latvijā dzīvojošie attālinātā darba veicēji, otrajā – tika noskaidrots diasporas respondentu viedoklis. Kā liecina attēlos atspoguļotie rezultāti, viedokļos ir nozīmīgas atšķirības. Vairums Latvijā dzīvojošo respondentu (65%) Latviju vērtē kā labu un pievilcīgu vidi tiem cilvēkiem, kuri vēlas strādāt attālinātu darbu ārvalstīs: 29% vērtē to kā “ļoti labu”, un 36% kā “diezgan labu”. Ievērojami retāk tiek pausta negatīva attieksme – 14% vērtē Latviju kā “diezgan sliktu”, bet 7% kā “ļoti sliktu” vidi tiem, kas vēlas strādāt attālinātu darbu ārvalstīs (46. attēls).

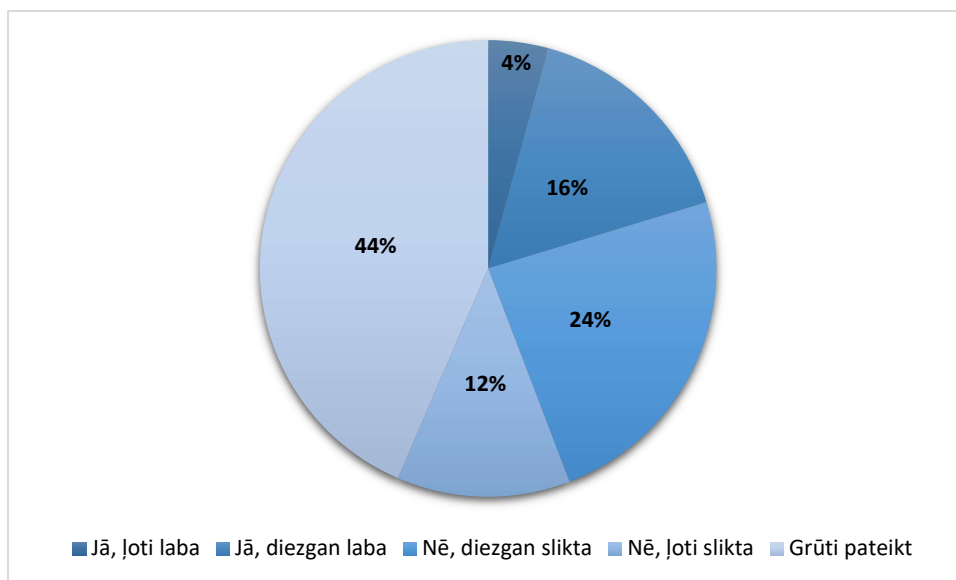
46. attēls. Vai kopumā Latvijā ir laba un pievilcīga vide tiem, kas vēlas strādāt attālināti ārvalstīs, dzīvojot Latvijā? (%)



Bāze: dzīvo Latvijā

Diezgan atšķirīgs ir diasporas pārstāvju vērtējums par Latviju kā uzņēmējdarbības vidi, lai piesaistītu ārvalstīs dzīvojošos strādāt attālināti uzņēmumiem vai organizācijām Latvijā. Tikai 4,2% respondentu Latvijas uzņēmējdarbības vidi vērtē kā “ļoti labu”, bet 16,1% atzīst par “diezgan labu” vidi, lai piesaistītu ārvalstīs dzīvojošos cilvēkus strādāt attālināti uzņēmumiem Latvijā (47. attēls). Ļoti liela daļa respondentu atturas no Latvijas uzņēmējdarbības vides novērtējuma, par ko liecina 43,5% respondentu izvēlējušies atbildēt “grūti pateikt”. Salīdzinoši nozīmīgi lielāks nekā iepriekšējā gadījumā ir to respondentu īpatsvars, kuri Latvijas uzņēmējdarbības vidi vērtē kā “diezgan sliktu” (23,9%) vai pat “ļoti sliktu” (12,3%) tam, lai tā spētu piesaistīt ārvalstīs dzīvojošos strādāt attālināti uzņēmumiem vai organizācijām Latvijā.

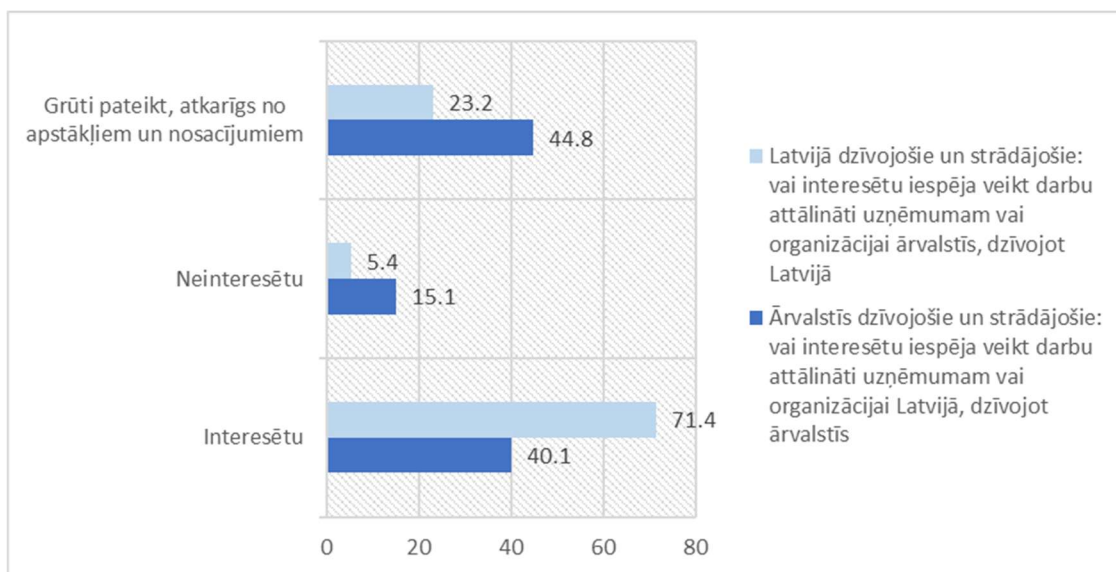
47. attēls. Kopumā ņemot, vai Latvijā ir laba uzņēmējdarbības vide, lai piesaistītu ārvalstīs dzīvojošos strādāt attālināti uzņēmumiem vai organizācijām Latvijā (%)



Bāze: dzīvo ārpus Latvijas

Attieksmi pret attālinātu pārrobežu darbu ilustrē arī atbildes uz jautājumu, vai gadījumā, ja rastos tāda iespēja, cilvēki būtu ieinteresēti veikt darbu attālināti uzņēmumam ārvalstīs, dzīvojot Latvijā un otrādi – uzņēmumam vai organizācijai Latvijā, dzīvojot ārvalstīs. Kopumā respondenti ir pozitīvi noskaņoti par šādu iespēju: 71,4% no tiem, kuri šobrīd dzīvo Latvijā un arī strādā attālināti uzņēmumam Latvijā, atzīst, ka, dzīvojot Latvijā, viņi varētu veikt darbu attālināti uzņēmumam vai organizācijai ārvalstīs; savukārt 40,1% no tiem, kuri šobrīd dzīvo un attālināti strādā ārvalstīs, norādīja, ka viņi, dzīvojot ārvalstīs, būtu gatavi veikt darbu attālināti uzņēmumam vai organizācijai Latvijā (48. attēls). Salīdzinoši mazākā daļa (5,4%), dzīvojot Latvijā, nebūtu ieinteresēti veikt darbu uzņēmumam vai organizācijai ārpus Latvijas; bet 15,1% no dzīvojošiem ārvalstīs, nebūtu ieinteresēti strādāt attālināti uzņēmumam vai organizācijai Latvijā. Tomēr kopumā šis jautājums “kā būtu, ja būtu” lielai daļai respondentu ir sagādājis grūtības, par ko liecina ārkārtīgi liels īpatsvars respondentu, kuri norāda, ka viņi nevar situāciju izvērtēt, jo tas atkarīgs no papildus apstākļiem un nosacījumiem.

48. attēls. Ja parādītos tāda iespēja, vai Jūs interesētu iespēja veikt darbu attālināti... (%)



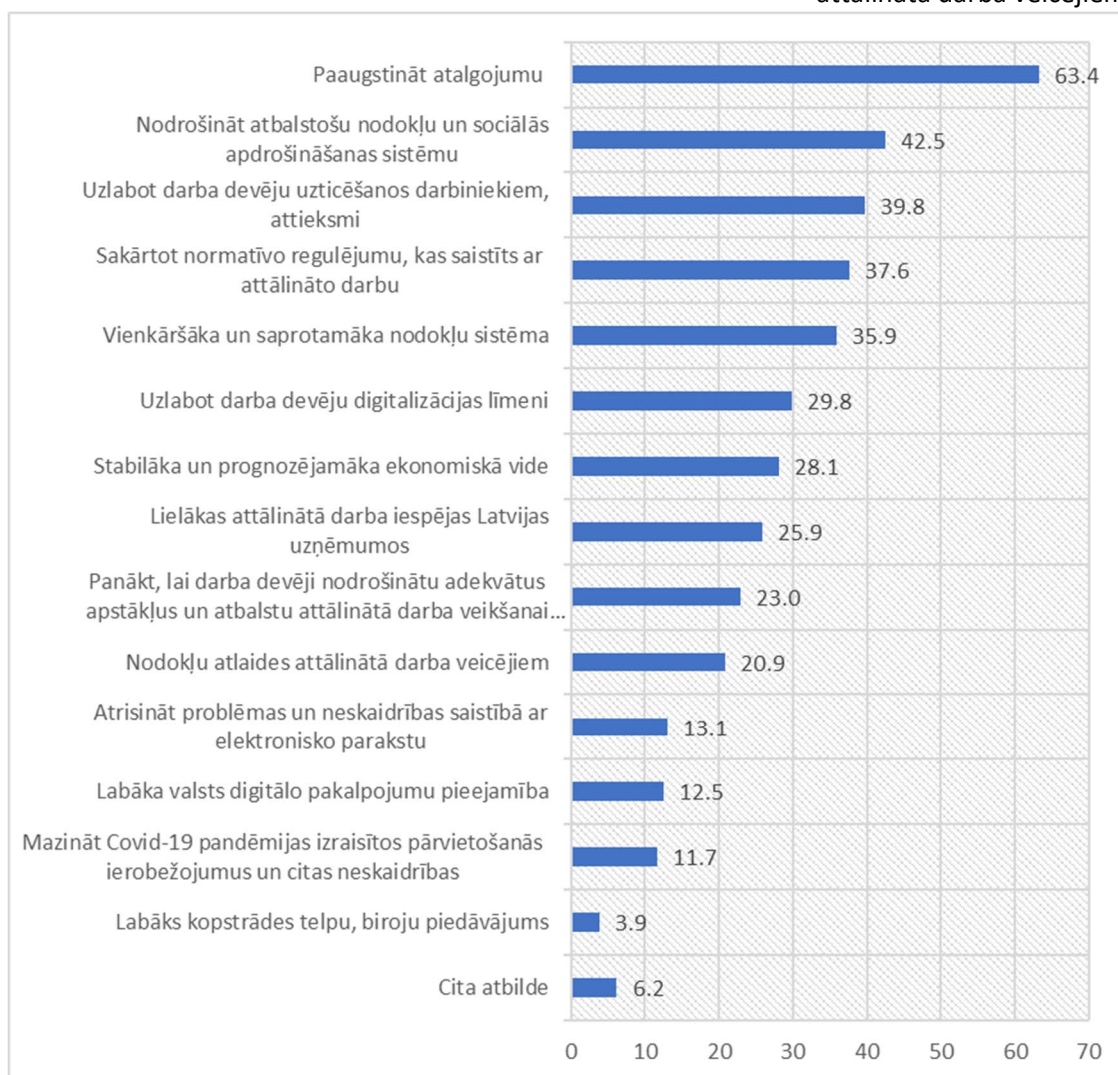
Bāze: Latvijā dzīvojošie un Latvijas uzņēmumā strādājošie (1) un ārzemēs dzīvojošie un ārzemēs uzņēmumā vai starptautiskā platformā strādājošie (2)

Atbildot uz jautājumu par nepieciešamajiem uzlabojumiem, lai Latviju padarītu par pievilcīgāku vietu attālinātā darba veicējiem, ieteikumi grupējami vairākos līmeņos: valsts, uzņēmumu līmenī un atsevišķu darba devēju līmenī. Respondenti vispirms norāda uz **atalgojuma**, tad uz **nodokļu un sociālās apdrošināšanas sistēmas uzlabošanas pasākumiem**, kā arī nepieciešamību **uzlabot darba vidi un attieksmi uzņēmumā**: 63,4% respondentu uzskata, ka nepieciešams paaugstināt atalgojumu, 42,5% vērš uzmanību uz nepieciešamību nodrošināt atbilstošu nodokļu un sociālās apdrošināšanas sistēmu, 39,8% gadījumu tiek minēta nepieciešamība Latvijā uzlabot darba devēju uzticēšanos darbiniekiem un attieksmi (49. attēls). Vairāk nekā trešdaļa (37,6%) respondentu norāda uz nepieciešamību sakārtot normatīvo regulējumu, kas saistās ar attālināto darbu, savukārt 35,9% aptaujāto – uz nepieciešamību radīt vienkāršotāku un saprotamāku nodokļu sistēmu. 20,9% respondentu uzsver, ka Latviju kā darba vidi pievilcīgāku varētu padarīt nodokļu atlaides attālinātā darba veicējiem. Vēl 28,1% respondentu vēlētos stabilāku un prognozējamāku ekonomisko vidi Latvijā. Daļa ierosinājumu attiecas uz nepieciešamību **uzlabot arī attālinātā darba veikšanai nepieciešamo vidi uzņēmumā**: 29,8% norāda, ka Latvijā būtu jāuzlabo **pašu darba devēju digitalizācijas līmenis**, bet 25,9% atzīmē nepieciešamību pēc lielākām attālinātā darba iespējām Latvijas uzņēmumos. Līdzīga prasība pausta vēl 23% gadījumu – panākt, lai darba devēji nodrošinātu adekvātus apstākļus un atbalstu attālinātā darba veikšanai (tehniskais nodrošinājums u.tml.). Ievērojami retāk (3,9%) tiek norādīts uz nepieciešamību pēc labāka kopstrādes telpu un biroju piedāvājuma.

Acīmredzot uzņēmumos vēl jārisina arī tehniska rakstura problēmas, jo 13,1% respondentu norādījuši uz nepieciešamību atrisināt problēmas un neskaidrības saistībā ar elektronisko parakstu.

12,5% respondentu vēlas labāku valsts digitālo pakalpojumu pieejamību, 11,7% - lai tiktu mazināti Covid -19 pandēmijas izraisītie pārvietošanās ierobežojumi un citas neskaidrības.

49. attēls. Kādi uzlabojumi būtu nepieciešami, lai padarītu Latviju par pievilcīgāku vietu attālinātā darba veicējiem (%)



Bāze: attālināti stādājošie

7,2% respondentu, izmantoja iespēju brīvā formā aprakstīt savu viedokli vai ieteikumus, kas būtu darāms, lai Latviju padarītu par pievilcīgāku vietu attālinātā darba veicējiem. 27. tabulā atspoguļots sagrupēto atbilžu īpatsvars, kā arī sniegti respondentu komentāru piemēri. Lai arī šīs atbildes nereti sakrīt ar jau piedāvātajām kategorijām, tomēr brīvi formulējot, respondentu viedoklis iegūst emocionālo nokrāsu un palīdz labāk izprast gan cilvēku attieksmi, gan problēmas vienā vai citā jautājumā.

27. tabula. Kādi uzlabojumi, Jūsaprāt, būtu nepieciešami, lai padarītu Latviju par pievilcīgāku vietu attālinātā darba veicējiem [cita atbilde]? (%)

	Viedokļu grupas un atbilžu piemēri	Īpatsvars atklāto atbilžu skaitā
1.	Likumi, noteikumi, birokrātija Latvijā (kā traucējoši faktori, kas būtu jāmazina, jāuzlabo)	25%
	„Place of contact persons, who could help set up businesses, answer questions, nonprofit or government agency. I have lots of money and I'd like to start either of farming business or	

	<i>forestry business but I found it difficult to find someone to explain good locations good properties good prices, government taxes and regulations. Any information I wanted I've had to search up online and go through countless government documents it's very difficult for someone from another country not having a mastering of the Latvian language"; "Nepieciešams mazināt birokrātiju. Ierēdņiem veikt apmācības un kursus, ka viņu darbs ir strādāt pilsoņu labā, lai darbs tiek padarīts, nevis lai viņi saņemtu algu"; "Negribu pieņemt darbā grāmatvedi. Pati nesaprotu kas jādara, lai samaksātu nodokļus par Latvijā nopelnīto"; "Less restrictions for foreigners, more support with learning Latvian"; "Latvijas VID atsakās atzīt, ka iespējams strādāt, neesot birojā, atrodoties citā valstī"; "English language services"; "birokrātiskā sloga ievērojama samazināšanās"; "More considerations for those who are citizens of other countries, for example, accepting other IBAN banks (non LV) in working with the Latvian government, more services and support available in English with explanations geared toward those who have never interacted with the Latvian system"</i>	
2.	Uzlabot darba apstākļus un mazināt nodokļu slogu	23%
	<i>„Упорядочить нормативные акты, связанные с трудоустройством в целом. Обеспечить отсутствие серых зарплат, и задержек по выплатам”; “Для меня главное – общая экономическая ситуация и политический климат в стране”; “Zemāks nodokļu slogs, lielāks neapliekamais minimums, nodokļus maksāt no peļņas nevis no 0”; “Samazināt zviedru banku invāziju un visatļautību, kas pilnībā neveicina ekonomikas attīstību ne privātpersonām, ne uzņēmējiem”; “Progresīva nodokļu sistēma”; “Privātā veselības apdrošināšana ārvalstīs, brīvdienu skaits ir nesalīdzināmi labāks Lielbritānijā”; “Latvija ir daudzu gaismas gadu attālumā no pārējās rietumu pasaules, tāpēc diemžēl nevaru pat iedomāties par pievilcību. Ģimenes dodas prom un bērni mācās un integrējas ārzemēs”; “Izglītot uzņēmumus par iespējam atrast darbiniekus ārvalstīs”; “Employees should be able to trust the employer when it comes to paying the salary and taxes”</i>	
3.	Uzlabot cilvēku dzīves apstākļus un uzņēmējdarbības vidi	20%
	<i>“Samazināt korupciju valsts līmenī, lai rādītu stabilitātes un uzticības sajūtu”; “progresīvākas vēsmas daudzveidībā un iekļaušanā (inclusion & diversity)”; “optiskais internets arī laukos un piepilsētās”; “More considerations for those who are citizens of other countries, for example, accepting other IBAN banks (non LV) in working with the Latvian government, more services and support available in English with explanations geared toward those who have never interacted with the Latvian system”; “Interneta pieslēgums laukos”; “Infrastruktūra, brīvā laika pavadīšanas iespējas”; “Elementāru cilvēktiesību ievērošana un diskriminācijas novēršana”</i>	
4.	Citi ieteikumi, komentāri	17%
	<i>„Nomainīt Valdību”; “ликвидировать латышскую Латвию”; “Vairāk informācijas par šādu iespēju ārvalstīs dzīvojošajiem latviešiem”; “Man darbs LV interesētu, tikai nemaksājot tanī valstī nodokļus, un neuzturot debilu valdību”</i>	
5.	Nezinu, nav viedokļa	15%
	<i>„Nezinu detaļās, kā ir Latvijā. Atkarīgs jau no paša darba, nevar vispārināt”</i>	

Bāze: attālināti stādājošie

Sociālo pakalpojumu izmantošana un Latvijas institūciju darba vērtējums

Pētījumā tika noskaidrots, vai un kur maksā nodokļus un kvalificējas dažāda veida pabalstiem attālināti strādājošie. Atbildes liecina, ka lielākā daļa (aptuveni divas trešdaļas) pārrobežu attālinātā darba veicēju ir reģistrēti kā nodokļu rezidenti un nodokļus par šo darbu maksā valstī, kurā dzīvo (22.tabula), tomēr izplatītas ir arī situācijas, kad kā nodokļu rezidents reģistrējas un nodokļus maksā valstī, kurā atrodas uzņēmums. Attiecīgi, arī valsts apmaksātu veselības aprūpi aptuveni divās trešdaļās gadījumu pārrobežu nodarbinātie var saņemt valstī, kurā dzīvo. Tomēr vismaz viens no desmit nezina, kur varētu saņemt veselības aprūpes pakalpojumus, vai domā, ka nevarētu saņemt tos nekur. Iemaksas pensijai arī visbiežāk tiek veiktas valstī, kurā respondents dzīvo, tomēr jāatzīmē, ka Latvijā dzīvojošie biežāk nekā ārvalstīs dzīvojošie norādījuši, ka viņu pensiju uzkrājums veidojas ārvalstīs – tikai 50% iemaksas pensijai veic Latvijā. Neticība Latvijas pensiju sistēmai var pamudināt veikt sociālās iemaksas ārpus Latvijas. Satraucoši arī tas, ka daudzi pārrobežu attālināti nodarbinātie nezina, kur viņi varētu pretendēt uz bezdarbnieka un maternitātes/vecāku pabalstiem vai domā, ka tos nevarētu saņemt nekur. Īpaši bieži tas raksturīgi Latvijā dzīvojošajiem pārrobežu strādājošajiem: attiecīgi, 42% un 28%. Var secināt, ka liela daļa Latvijā dzīvojošo, bet ārvalstīs strādājošo nav pieejams sociālais atbalsts, kas pieejams citiem Latvijas iedzīvotājiem.

28.tabula. Kur maksā nodokļus un kvalificējas pabalstiem pārrobežu attālināti strādājošie (%)

		Kur Jūs šobrīd dzīvojat?	
		Ārpus Latvijas	Latvijā
... tiek maksāti nodokļi par Jūsu darbu, ko veicat attālināti?	Latvijā	32.3	58.3
	Citā valstī	62.5	36.1
	Grūti pateikt/ nezinu	2.1	2.8
	Nekur	4.2	0.0
	Nevēlos atbildēt	5.2	5.6
... Jūs esat reģistrēts kā nodokļu rezidents?	Latvijā	33.7	66.7
	Citā valstī	67.4	33.3
	Grūti pateikt/ nezinu	0.0	0.0
	Nekur	2.1	2.8
	Nevēlos atbildēt	5.3	2.8
...Jūs varat saņemt valsts apmaksātu veselības aprūpi?	Latvijā	33.3	66.7
	Citā valstī	70.8	33.3
	Grūti pateikt/ nezinu	6.3	8.3
	Nekur	4.2	5.6
	Nevēlos atbildēt	3.1	0.0
...Jūs varat pretendēt uz maternitātes, paternitātes, vecāku, bērna kopšanas pabalstiem?	Latvijā	21.3	50.0
	Citā valstī	62.8	27.8
	Grūti pateikt/ nezinu	13.8	16.7
	Nekur	6.4	11.1
	Nevēlos atbildēt	4.3	0.0
...Jūs varat pretendēt uz pabalstu bezdarba gadījumā?	Latvijā	14.9	30.6
	Citā valstī	56.4	30.6
	Grūti pateikt/ nezinu	13.8	16.7
	Nekur	16.0	25.0

	Nevēlos atbildēt	3.2	0.0
...tiek veiktas iemaksas Jūsu pensijai no Jūsu attālināti veiktā darba?	Latvijā	26.0	50.0
	Citā valstī	61.5	36.1
	Grūti pateikt/ nezinu	7.3	2.8
	Nekur	8.3	11.1
	Nevēlos atbildēt	4.2	0.0

Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

Kā jau sagaidāms, cilvēki visa veida pakalpojumus biežāk izmanto tajā valstī, kur dotajā brīdī dzīvo: piemēram, pilnībā vai daļēji no valsts apmaksātu ārsta pakalpojumus Latvijā izmantojuši 19,7% no Latvijā dzīvojošajiem respondentiem. Savukārt no ārvalstīs dzīvojošajiem respondentiem 9,5% ārstu apmeklējuši savā mītnes zemē vai citā valstī. Šajā gadījumā būtiskāk norādīt, ka 4,2% no Latvijas respondentiem griezušies pie ārsta ārvalstīs un līdzīga daļa – 4,3% no ārvalstīs dzīvojošajiem respondentiem apmeklējuši ārstu Latvijā, kas liecina, par ciešo saikni, kas saglabājas ar Latviju, pārceļoties uz dzīvi citā valstī un otrādi – no mītnes zemes, atgriežoties Latvijā.

Arī respondentu sniegtās atbildes par dažādu pabalstu (bērna kopšanas, bezdarbnieka u.tml.) un sociālo pakalpojumu saņemšanu norāda uz to pašu secinājumu – cilvēki visbiežāk saņem pabalstus savā pašreizējā dzīvesvietā. No remigrantiem pabalstus Latvijā saņēmuši 5,6% respondentu, sociālos pakalpojumus izmantojuši 7%; savukārt citā valstī sociālos pakalpojumus saņēmuši 4,2% un sociālos pabalstus - 2,8% no Latvijā dzīvojošajiem (29. tabula). No ārvalstīs dzīvojošajiem respondentiem kādus pabalstus (bērna kopšanas, bezdarbnieka u.tml.) ārpus Latvijas saņēmuši 5,7% respondentu, Latvijā – 1,4% respondentu. Sociālos pakalpojumus citās valstīs izmantojuši 5,4%, bet Latvijā – 1,8% no ārvalstīs dzīvojošajiem respondentiem. Kopumā aptaujas dati ļauj secināt, ka pārrobežu attālināti strādājošie ir ekonomiski aktīva grupa, kas kopumā maz izmanto dažādus sociālos pabalstus un pakalpojumus.

29. tabula. Pēdējā gada laikā, kur jūs esat... (%)

		Latvijā	Citā valstī
... apmeklējis valsts pilnībā vai daļēji apmaksātu ārstu	Latvijā dzīvojošie	19,7	4,2
	Ārvalstīs dzīvojošie	4,3	9,5
... saņēmis kādus pabalstus (bērna kopšanas, bezdarbnieka, u.tml.)	Latvijā dzīvojošie	5,6	2,8
	Ārvalstīs dzīvojošie	1,4	5,7
... Saņēmis kādus sociālos pakalpojumus	Latvijā dzīvojošie	7	4,2
	Ārvalstīs dzīvojošie	1,8	5,4

Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

Remigrantiem un diasporas pārstāvjiem, kas attālināti strādā citā valstī, tika uzdoti vairāki jautājumi par to, vai ir nācies nodokļu un pabalstu jomā saskarties ar problēmām, grūtībām vai neskaidrībām, kas saistītas ar pārrobežu attālināto darbu, kā arī dota iespēja brīvā formā aprakstīt, kāda veida problēmas tās bijušas. Vairāk nekā trešdaļa (35%) šīs apakšgrupas respondentu norādīja, ka, veicot attālināto darbu, ir saskārušies ar grūtībām vai neskaidrībām nodokļu jautājumos, bet 13% bijušas neskaidrības vai problēmas pabalstu jomā (30. tabula). Nedaudz biežāk neskaidrības bijušas Latvijā dzīvojošajiem un ārvalstīs strādājošajiem respondentiem, tomēr atšķirības nav statistiski nozīmīgas.

30. tabula. Saskaršanās ar grūtībām vai neskaidrībām, veicot attālināto darbu (%)

Grūtības vai neskaidrības, veicot attālināto darbu ...	Jā
nodokļu jomā	35,0
pabalstu jomā	13,0

Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

31. tabulā apkopotas respondentu atbildes uz atvērto jautājumu par problēmām nodokļu jomā, ar kurām nācies saskarties, veicot attālināto darbu citā valstī. Tabulā atspoguļots sagrupēto atbilžu īpatsvars atbildējušo grupā, kā arī iekļauti arī atklāto atbilžu piemēri. Kopumā respondenti iezīmē trīs galvenās problēmas – **neskaidrības ar nodokļu piemērošanu konkrētos gadījumos, nodokļu sistēmas sarežģītību kopumā un informācijas trūkumu/ grūtības orientēties šajā informācijā, birokrātiju un neizpratni no valsts iestāžu puses.**

31. tabula. Ar kādām tieši grūtībām vai neskaidrībām nodokļu jomā, kas saistītas ar pārrobežu attālināto darbu, respondenti saskārušies (%)

	Viedokļu grupas un atbilžu piemēri	Īpatsvars atklāto atbilžu skaitā
1.	Neskaidrība par konkrētu nodokļu piemērošanu	45%
	<i>“Strādājot no citas valsts – kas, ko, kur var likt izmaksās un līdzīgi”; “[Par] PVN maksājumiem digitāliem ES izplatītiem audiovizuālajiem produktiem”; “Nodokļu deklarācijas iesniegšana, dubultā nodokļu iekasēšana no abām mītnes zemēm, neskaidrības ārvalstu finanšu institūcijās par to, kādu statusu nepieciešams piemērot manā gadījumā (VID un ārvalstu struktūru viedoklis atšķiras)”; “nodokļu aprēķināšana, deklarāciju iesniegšana”; “Nodokļu rezidence”; “nodibināt mikrouzņēmumu”; “Neskaidri nosacījumi pašnodarbinātajiem”; “nav skaidrs, kas VID un bankai jāiesniedz, lai neskatītos ar aizdomām uz naudu manā Latvijas kontā”; “Nav skaidrs kur jāmaksā nodokļi un vai var saņemt bērnu pabalstus”; “Nav saprotams, kādā statusā un kur jāreģistrējas Vācijā, ja būtu darba ņēmējs firmā Latvijā. Kādi nodokļi būtu par mani jāmaksā darba devējam Latvijā, un kādi nodokļi būtu jāmaksā man (kā šīs firmas darba ņēmējam) Vācijā, kur reāli strādātu”; “Nav īsti skaidrs vai tāds pārrobežu darbs ir vispār atļauts”; “Man ir neskaidrības par to, vai esmu nodokļu rezidents valstī, kurā dzīvoju. Es pieņemu, ka esmu nodokļu rezidents Latvijā, bet faktiski maksājumu nodokļus abās valstīs, jo neliela daļa manu ienākumu ir manā mītnes zemē”; “Kopumā nav skaidras informācijas par to, vai būtu jāmakasā dubultnodokļi”; “IT uzņēmums saka, ka nodokļu dēļ it kā nevaram strādāt attālināti, ja neatrodamies Latvijā. Īsti nesaprotu, kas tā ir par regulu”; “Ienākumu deklarēšana nerezidentūras valstī”; “Ienākumu deklarēšana mītnes zemē”; “Bērnu pabalsts”; “Autoratlīdzība LV”</i>	
2.	Nodokļu sistēmas sarežģītība kopumā, grūtības atrast informāciju	22,5%
	<i>“Vai tu saproti nodokļus? Jebkurš solis ir neskaidrība”; “Pat EURES man sniedza drusku nepareizu informāciju par dažādiem deadlineiem. Šķiet, ka paši darbinieki, kas strādā VID, VSAA un EURES, visu īsti nezina. Bet nu neko – visi mācāmies kopīgi :)”; “Nodokļu jautājumus”; “Neviens nekādu informāciju vai risinājumus nodokļu jautājumos ar trešām pasaules valstīm nav varējis Latvijā sniegt”; “Нем конкретуку”; “Kurus nodokļus ir jāmaksā, kā maksāt, cik bieži – VID mājāslapa palīdz, bet viss nav līdz galam skaidrs”; “Neskaidrības, kur maksāt nodokļus, ja strādā valstī, kas atrodas ārpus ES”; “nezināma nodokļu sistēma citās valstīs”; “Es ļoti daudz ko nezinu”</i>	

3.	Birokrātija un neizpratne no valsts iestāžu puses nodokļu iekasēšanā	17,5%
	<i>“Ļoti liels nodokļu slogs”; “Neizpratne no valsts iestāžu puses”; “Kamēr Kanādā pašnodarbināto statuss ir diezgan vienkāršs, Latvijas VID prasa, lai Kanādas VID izpilda dokumentus, kas viņiem ir sveši un tas prasa laiku. Dokuments ir, lai pierādītu manu nerezidenci LV, un tas ir jāatjauno katru gadu”; “Ļoti nedraudzīga nodokļu sistēma, lielas likmes mazu ienākumu saņēmējiem, darbam uz nepilnu laiku u.t.t. Kā nevalstiska organizācija nevaram nodarbināt cilvēkus uz pilnu laiku vai neterminētiem darba līgumiem. Nedraudzīga un neskaidra sistēma attiecībā uz nerezidentu nodarbināšanu, ja paralēli nerezidenti strādā vai ir pašnodarbinātie arī citā valstī u.t.t.”; “Legāli noformēt tā, lai būtu ievēroti attiecīgi likumi gan ārvalstī, gan Latvijā. Viena no prasībām ir pārbaudāma vēsture ārpus robežām”; “Government fucked self employed status and now I have an accountant and max complex taxes”; “Tax rules change on an annual basis and the rules are indecipherable and unusual (I am compelled to overpay social taxes but get a refund only next year!)”</i>	
4.	Cita pieredze	15%
	<i>“Налог оплачивается в стране постоянного проживания сотрудника, а не в стране работодателя”; “Nelabprāt piedāvā darbu ārvalstīs dzīvojošiem”; “Lielbritānijai izstājoties no ES, noteikumi ir mainījušies un es diemžēl vairs nevaru strādāt no ES valsts tik ilgi kā iepriekš, būdama UK rezidente”; “Deklarētajai adresei jābūt Latvijā”; “Atšķiras biznesa sistēmas”; “AK likums nosaka, ka darbinieks var strādāt ārpus mītnes zemes ne ilgāk kā par 3 mēnešiem, jo pretēji dara devējam jāmaksā tās valsts nodokli par darbinieku. Tas palielina arī uzņēmuma apdrošināšanas izmaksas”</i>	

Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

Līdzīgi kā iepriekšēja gadījumā, tiem respondentiem (13%), kuri atbildēja, ka **pabalstu jomā** ir saskārušies ar grūtībām vai neskaidrībām, kas saistītas ar pārrobežu attālināto darbu, tika piedāvāts norādīt precīzāk, kāda veida grūtības tās bija. Atbildes apkopotas 32. tabulā. Respondentu skaits ir neliels, bet atbildes liecina, ka neskaidrības pabalstu jautājumos galvenokārt sakņojas informācijas trūkumā vai grūtībās noorientēties šajā informācijā. Otra problēmu grupa saistīta ar konkrēta pabalsta saņemšanu bērna piedzimšanas vai bērna pabalstu saņemšanu daļēji dzīvojot vai kādu laiku atrodoties ārpus Latvijas.

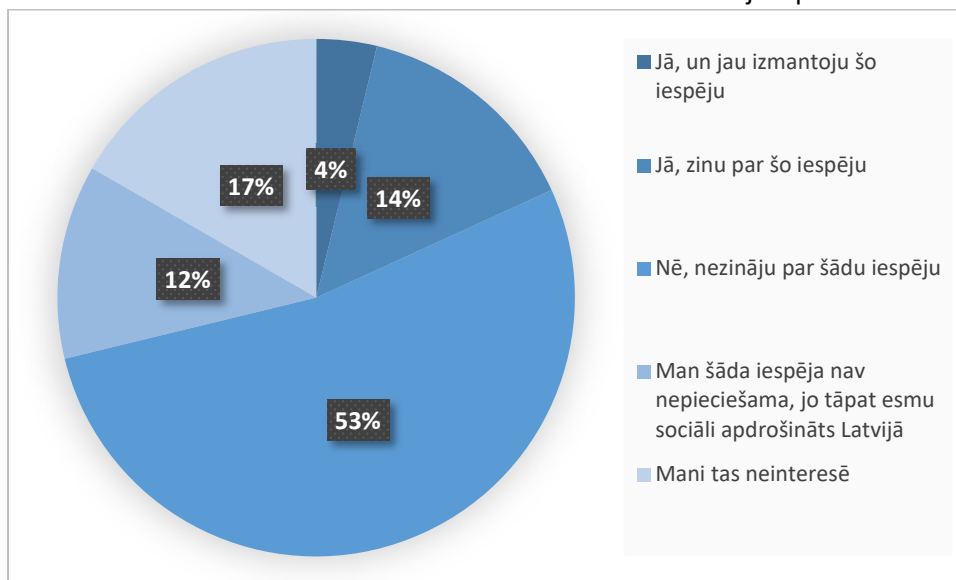
32. tabula. Grūtības vai neskaidrības pabalstu jomā, kas saistītas ar pārrobežu attālināto darbu (%)

	Viedokļu grupas un atbilžu piemēri	Īpatsvars atklāto atbilžu skaitā
1.	Informācijas trūkums	50%
	<i>“Nav bijis informācijas par pabalstiem”; “nav skaidrs, kur un kādus pabalstus var saņemt”; “Es ļoti daudz ko nezinu”; “Neizpratne par šo sistēmu”; “trūkst informācijas”; “Trūkst informācijas, nav iespējams saprast pilnīgi neko”</i>	
2.	Neskaidrības/ grūtības ar bērna pabalsta saņemšanu, ja atrodas citā valstī	33%
	<i>“Attiecībā uz pabalstiem bērna piedzimšanas gadījumā, bet VSAA bija atsaucīgi. Saņēmu visus pabalstus, taču man nav skaidrs, vai tos saņemtu arī tad, ja nebūtu deklarējusies Latvijā (neesmu ziņojusi Latvijai, ka dzīvoju ārvalstīs)”; “Bērna pabalsti Latvijā aizliedz atrasties ilgstoši ārvalstīs”; “Latvijas pabalsti nepienākas, ja oficiālā adrese vecākam vai bērnam ir ārpus Latvijas, pat ja nodokļi tiek maksāti Latvijā”; “Zaudējam bērna kopšanas pabalstu valstī, kurā maksājam nodokļus”</i>	
3.	Cits	17%
	<i>“klientu trūkuma dēļ pandēmijas laikā atteikti pabalsti”; “Obligātā veselības apdrošināšana”</i>	

Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

Atbildot uz jautājumu, vai respondenti ir informēti un vai ir izmantojuši iespēju brīvprātīgi pievienoties valsts sociālajai apdrošināšanai Latvijā, 53% respondentu norāda, **ka nav zinājuši par šādu iespēju** un tikai 14,4% respondentu par to ir informēti (50. attēls). Pavisam niecīga daļa respondentu (3,8%) ir izmantojuši iespēju pievienoties brīvprātīgi valsts sociālajai apdrošināšanai Latvijā. 16,7% respondentu tas neinteresē, bet vēl 12,1% tas nav nepieciešams, jo viņi jau tāpat ir sociāli apdrošināti Latvijā.

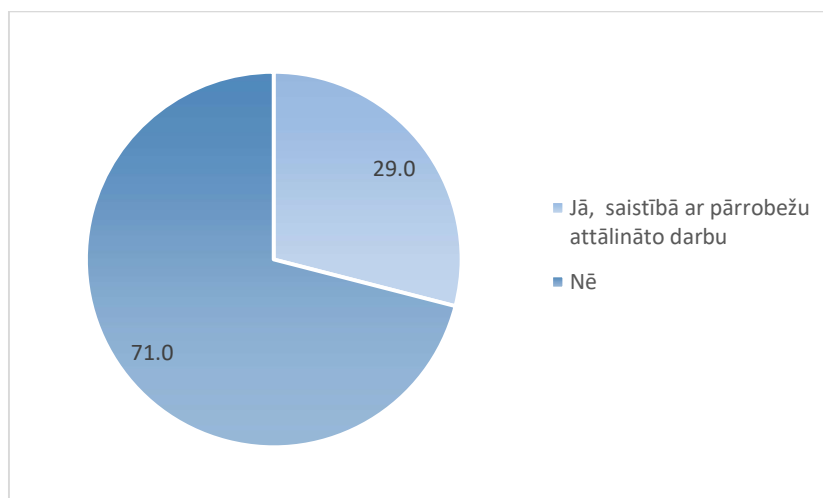
50. attēls. Vai Jūs esat informēts/a par iespēju pievienoties brīvprātīgi valsts sociālajai apdrošināšanai Latvijā (%)



Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

Uz jautājumu, vai respondenti ir kontaktējušies ar Latvijas institūcijām, lai skaidrotu kādus jautājumus saistībā ar pārrobežu attālināto darbu (par nodokļiem, pabalstiem vai tml.), apstiprinoši atbildējuši 29% respondentu (51. attēls).

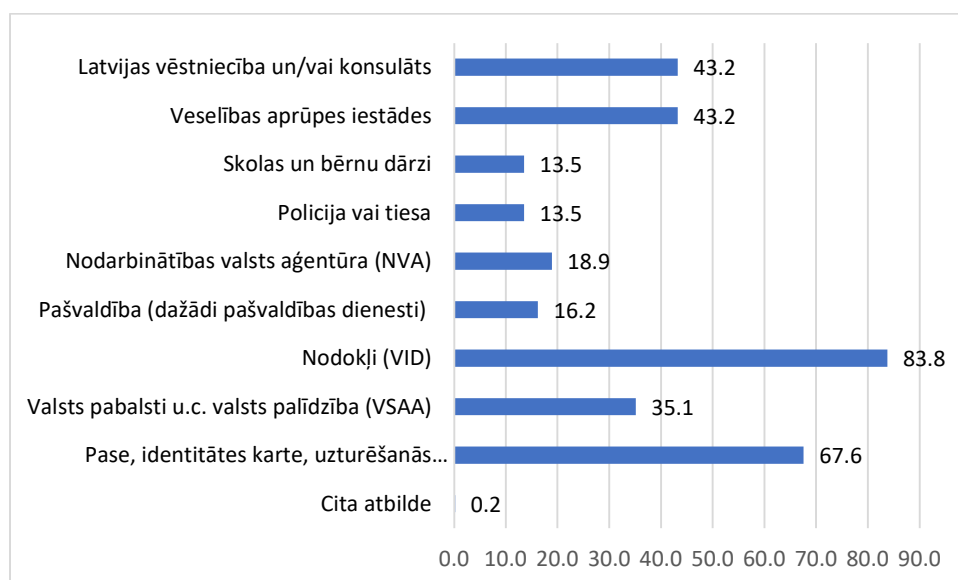
51. attēls. Vai ir kontaktējies ar Latvijas institūcijām, lai skaidrotu kādus jautājumus saistībā ar pārrobežu attālināto darbu (par nodokļiem, pabalstiem vai tml.) (%)



Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

Tiem respondentiem, kuri norādīja, ka viņi ir saskārušies ar Latvijas valsts vai pašvaldību iestādēm, tika lūgts precizēt, tieši kurās iestādēs vai kāda veida jautājumus viņiem nācies risināt. Jāņem vērā, ka respondentu skaits, kuri kontaktējušies ar kādām iestādēm, ir neliels, un katras iestādes apmeklētāju īpatsvars tiek rēķināts no šīs mazās grupas, tādēļ 52.attēlā atspoguļotajiem procentiem ir tikai indikatīva nozīme. Kā liecina dati, attālinātā darba sakarā respondenti visbiežāk saskārušies ar Valsts ieņēmumu dienestu (83,8%), kā arī risinājuši jautājumus saistībā ar pases, identitātes kartes vai uzturēšanās atļaujas kārtošanu sev vai ģimenes locekļiem (67,6%). Vienāds skaits respondentu norādīja, ka viņi vērsušies Latvijas vēstniecībā un/ vai konsulātā un veselības aprūpes iestādēs. Aptuveni trešdaļa no iestāžu apmeklētājiem griezušies valsts vai pašvaldību iestādēs saistībā ar valsts pabalstiem vai cita veida valsts palīdzību. 18,9% bijusi saskarsme ar Nodarbinātības valsts aģentūru. Savukārt dažādos pašvaldību dienestos bija vērsušies 16,2% respondentu. Tikai daži no aptaujātajiem vērsušies pie valsts vai pašvaldības pārstāvjiem, risinot ar skolu vai bērnudārzu saistītus jautājumus vai vērsušies ar kādu jautājumu policijā.

52. attēls. Kurās iestādēs (vai kādā sakarā) ir bijusi saskarsme ar Latvijas valsts vai pašvaldības pārstāvjiem, % no atbildējušajiem (%)



Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie, kam bijusi saskarsme ar Latvijas institūcijām

Tiem respondentiem, kuri noteiktu jautājumu risināšanā bija vērsušies Latvijas valsts vai pašvaldību iestādē, tika lūgts novērtēt kādā mērā viņi ir apmierināti vai neapmierināti ar saņemto pakalpojumu. Ar pakalpojumu, risinot jautājumus, kas saistīti ar pases, identitātes kartes vai uzturēšanās atļaujas kārtošanu sev vai ģimenes locekļiem, 56% bija "pilnībā apmierināti", un vēl 40% - "drīzāk apmierināti" (33. tabula). Ar veselības aprūpes iestādēs saņemtajiem pakalpojumiem vairākums (63%) respondentu bija "drīzāk apmierināti". Arī ar saņemto pakalpojumu vai palīdzību Latvijas vēstniecībā un/ vai konsulātā vairums ir pilnībā vai diezgan apmierināti, vienlaikus 25% jutās "drīzāk neapmierināti".

Vairākas iestādes un institūcijas saņēmušas krasi polarizētus vērtējumus, kur blakus atzinīgiem vērtējumiem daļu respondentu šo iestāžu pakalpojumi nemaz neapmierināja. Viskritiskāk vērtēta Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra: trešā daļa jeb 30,8% ir "drīzāk neapmierināti" un 15% - "pilnībā neapmierināti" ar saņemtajiem pakalpojumiem. Tomēr vēlreiz jāatgādina, ka šeit ir runa tikai par nelielas cilvēku grupas pieredzi, kas nevar pretendēt uz šo iestāžu darbības precīzu vērtējumu. Savu sadarbību ar Valsts ieņēmumu dienestu samērā negatīvi vērtē vairāk nekā trešdaļa respondentu,

kam nācies ar to saskarties: 16% vērtē kā saskarsmi ar šo institūciju kā “drīzāk neapmierinošu”, bet 22% – kā “pilnībā neapmierinošu”.

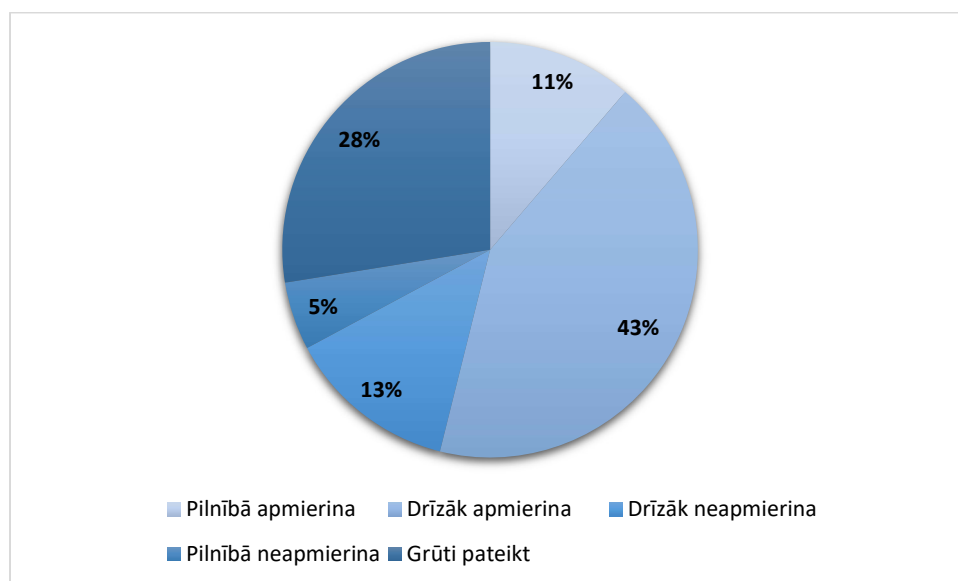
33. tabula. Vai kopumā bija apmierināts ar saņemto pakalpojumu vai palīdzību? (%)

	Pilnībā apmierināts	Drīzāk apmierināts	Drīzāk neapmierināts	Pilnībā neapmierināts	Grūti pateikt	Skaits
Pase, identitātes karte, uzturēšanās atļauja (sev vai ģimenes locekļiem)	56	40	4	0	0	n=25
Valsts pabalsti u.c. valsts palīdzība (VSAA)	31	15	31	15	8	n=13
Nodokļi (VID)	13	39	16	23	10	n=31
Pašvaldība (dažādi pašvaldības dienesti)	50	33	17	0	0	n=6
Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA)	43	14	0	29	14	n=7
Policija vai tiesa	20	60	0	20	0	n=5
Skolas un bērnudārzi	0	80	20	0	0	n=5
Veselības aprūpes iestādes	31	63	0	6	0	n=16
Latvijas vēstniecība un/vai konsulāts	38	38	25	0	0	n=16

Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie, kam bijusi saskare ar Latvijas institūcijām

Vērtējot digitālo publisko pakalpojumu pieejamību Latvijā jeb iespēju Internetā nokārtot dažādus jautājumus un pieteikt pakalpojumus valsts pārvaldes institūcijās, lielākā daļa respondentu kopumā ir apmierināti: 42,6% – “drīzāk apmierināti”, bet 11,3% - “pilnībā apmierināti”. Savukārt 18,6% digitālo publisko pakalpojumu pieejamība Latvijā drīzāk vai pilnībā neapmierina (53.attēls). Salīdzinoši liela daļa respondentu – 27,5% atturējušies no vērtējumu šajā jautājumā.

53. attēls. Digitālo publisko pakalpojumu pieejamības Latvijā vērtējums (kā apmierina iespēja nokārtot dažādus jautājumus un pieteikt pakalpojumus valsts pārvaldes institūcijās Internetā?) (%)

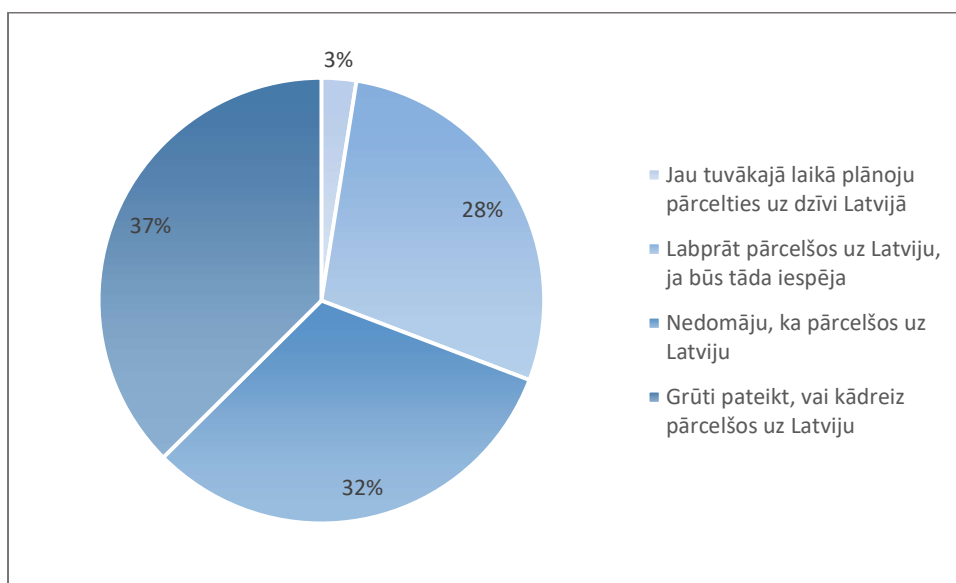


Bāze: pārrobežu attālināti nodarbinātie

Nākotnes plāni un citi komentāri par tēmu

Jautājums par nākotnes plāniem saistībā ar atgriešanos vai izceļošanu tika noskaidrots abās izlases apakškopās – starp Latvijā dzīvojošajiem remigrantiem un diasporas pārstāvjiem. No šobrīd ārvalstīs dzīvojošajiem respondentiem tikai 2,5% norādījuši, ka jau tuvākajā laikā plāno atgriezties uz dzīvi Latvijā (54. attēls). Vēl 28,3% atzīst, ka labprāt pārceltos uz Latviju, ja rastos tāda iespēja. Gandrīz trešdaļa (32%) ir diezgan pārliecināti, ka neatgriezīsies Latvijā, bet vairāk nekā trešdaļa respondentu (37,4%) šobrīd nevar atbildēt, vai viņi kādreiz varētu atgriezties.

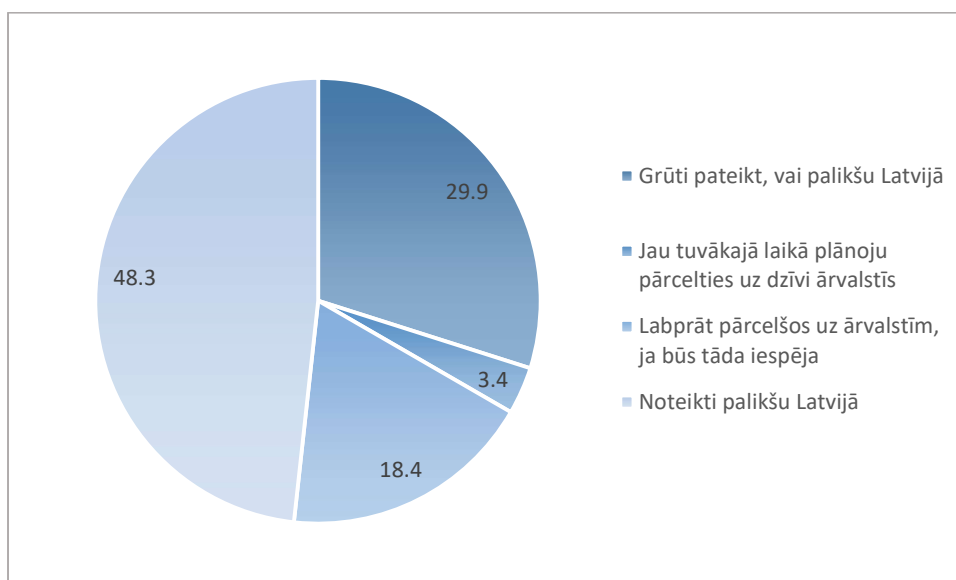
54. attēls. Plāni attiecībā uz iespējamu pārcelšanos uz dzīvi Latvijā (%)?



Bāze: diasporas pārstāvji/ ārpus Latvijas dzīvojošie

Remigrantu vidū 18,4% norāda, ka labprāt pārcelsies uz dzīvi ārzemēs, ja radīsies tāda iespēja, bet 3,4% plāno pārcelties uz dzīvi citā valstī jau tuvākajā laikā. 48,3% respondentu norāda, ka plāno noteikti palikt Latvijā, kamēr 30% nav izlēmuši vai paliks Latvijā vai to atstās (55. attēls).

55. attēls. Plāni pārcelties uz dzīvi ārvalstīs (%)



Bāze: remigranti/ Latvijā dzīvojošie

Lēmumu par dzīvesvietu var ietekmēt ģimenes situācija. Kā liecina aptaujā sniegtās atbildes, lielākajai daļai respondentu viņu dzīvesbiedrs vai partneris un/vai bērni dzīvo tajā pašā valstī, kur pats respondents. Latvijā kopā ar dzīvesbiedru vai partneri dzīvo 68%, ar bērniem 43,7% remigrantu. Tomēr 10% respondentu aizvien vēl ir dzīvesbiedrs citā valstī vai mītnes zemē, kur respondents, iespējams, dzīvojis pirms atgriešanās. Aptuveni 6% remigrantu citā valstī dzīvo bērni, bet vēl 15% - vecāki (34. tabula). Savukārt no diasporas respondentiem savā mītnes zemē kopā ar dzīvesbiedru dzīvo 69%, un/ vai ar bērniem – 48%. Diasporas pārstāvjus raksturo tas, ka ļoti lielai daļai (71%) Latvijā dzīvo vecāki. Dzīvesbiedrs Latvijā ir 6%, bet bērni - 8% diasporas respondentu.

34. tabula. Respondentu sadalījums pēc ģimenes locekļu dzīvesvietas Latvijā vai citā valstī (%)

	Remigranti	Ārvalstī dzīvojošie diasporas pārstāvji
Dzīvesbiedrs vai partneris dzīvo Latvijā	67,6	6,3
Dzīvesbiedrs vai partneris dzīvo ārpus Latvijas mītnes zemē [iepriekšējā mītnes zemē]	4,2	69,4
Dzīvesbiedrs vai partneris dzīvo citā valstī	5,6	7,5
Bērni dzīvo Latvijā	43,7	8,2
Bērni dzīvo ārpus Latvijas mītnes zemē [iepriekšējā mītnes zemē]	0,0	47,9
Bērni dzīvo citā valstī	5,6	7,0
Vecāki dzīvo Latvijā	64,8	71,4
Vecāki dzīvo ārpus Latvijas mītnes zemē [iepriekšējā mītnes zemē]	1,4	7,3
Vecāki dzīvo citā valstī	14,1	4,1

Bāze: visi

Noslēgumā respondentiem tika piedāvāts sniegt savus ieteikumus un komentārus par pētījuma tēmu. Šo iespēju izmantoja jeb 17% no visiem pētījuma dalībniekiem. Respondentu atbildes aptver ļoti plašu problēmu loku, kurā var izdalīt vairākas tematiskās grupas: **(1) ekonomiskās problēmas**, kas mazina uzņēmējdarbības vides pievilcību Latvijā, **(2) nesakārtotā likumdošana** un **sarežģītā nodokļu sistēma**, kas mazina motivāciju arī attālināti strādāt Latvijā **(3) respondentu refleksijas**, vēlreiz aktualizējot aptaujā skaidrotās tēmas un brīvākā formā daloties ar pašu gūto pieredzi Latvijā, **(4) vērtējumi un ieteikumi iespējamiem risinājumiem** (piemēram, problēmām, kas kavē gan attālināto darbu kopumā, gan mazina respondentu vēlēšanos un iespējas atgriezties Latvijā, ierosinājumi, kā padarīt Latviju pievilcīgāku darba (t.sk. attālinātā) veicējiem no ārvalstīm); **(5) dažādi vispārīga rakstura ieteikumi un komentāri** (35. tabula).

Pētījuma mērķu kontekstā lietderīgi pievērst uzmanību tām atbildēm, kurās respondenti reflektē par dažādām problēmām, kas saistītas ar pašu pieredzi. Tas pirmkārt jau liecina, ka šie jautājumi respondentam ir aktuāli, un otrkārt ļauj ieskatīties pašu respondentu nepastarpinātā pieredzē. Liela daļa no respondentiem, kuri snieguši papildu komentārus, īpaši atzīmē Latvijas zemo konkurētspēju (20%) kā šķērslī kvalificēta darbaspēka piesaistīšanā. Tādējādi tas kavē arī speciālistu piesaistīšanu attālinātā darba veikšanai. Kā vēl viena būtiska problēma tiek minēta **nesakārtotā likumdošana nodokļu jautājumos saistībā ar attālināto darbu – gan Latvijā, gan globālā līmenī** (18%). Tieši saistībā ar attālināto darbu, respondenti vērš uzmanību uz neskaidrībām un domstarpībām, kas rodas, piemērojot dažādus normatīvos regulējumus dažādās valstīs, un kas, viņuprāt, nav līdz galam izdiskutēti ne Eiropas, ne Latvijas lēmēj institūciju līmenī. Tas rada neskaidrības, pārpratumus un pat reālu sankciju draudus, un var apgrūtināt attālinātā darba veikšanu starpvalstu līmenī.

Vēl 23% no respondentiem, kuri snieguši papildus komentārus, sniedz savus ierosinājumus, kas būtu nepieciešams, lai uzlabotu darba iespējas un ārvalstīs dzīvojošo piesaistīšanu darbam (arī attālinātajam) Latvijā: šeit izskan gan aicinājums pārskatīt un padarīt vienkāršāku, saprotamāku un arī darba ņēmējam labvēlīgāku nodokļu sistēmu, gan izstrādāt labākas atbalsta programmas remigrantiem, paplašināt svešvalodu izmantošanas iespēju valsts pārvaldē, kas nodrošina lielākas atbalsta iespējas uzņēmējiem, gan uzlabot IT infrastruktūru, īpaši Latvijas laukos, kas arī būtu nozīmīgs atbalsts tieši domājot par attālinātā darba īpatsvara palielināšanu.

Citi respondenti – 15% aptaujas noslēgumā dalījās arī ar savu/ vai pa viņu pieredzi (kā pozitīvu, tā nereti arī ļoti negatīvu), gan raksturojot biznesa vidi Latvijā, gan sadzīves attiecības. Cilvēks, kādu laiku dzīvojot ārzemēs, ir saskāries arī ar citu pieredzi, un Latvijā redzētais rosina uz pārdomām. Dzīvojot ārvalstīs, cilvēki iegūst ne tikai jaunu eksistenciālu, bet arī praktisku pieredzi - viņi vērtē un salīdzina dzīves un darba apstākļus, pārdomā iespējamās cēloņus, kas citā valstī nodrošina labākus darba vai sadzīves apstākļus, un sniedz savu viedokli par lietām, kurās vēlas redzēt pārmaiņas. Piemēram, kāda respondente norāda uz, viņasprāt, cilvēku `tumsonību` un neaudzinātību Latvijā (salīdzinot to ar Vācijā pieredzēto), kas rada nepatīkamu vidi ikdienā. Cits respondents vērs uzmanību uz valsts–cilvēka pārāk formalizētajām, atsvešinātajām attiecībām Latvijā, kad aiz likuma burta vairs netiek saskatīts indivīds un konkrēta situācija. Kāds cits respondents nevēlas atgriezties arī sava citas tautības dzīvesbiedra un bērnu dēļ, uztraucoties, vai viņi Latvijā nejutīsies diskriminēti valodas vai atšķirīgas etniskās izcelsmes dēļ. Vēl cita respondente atzīst, ka ar svešas valsts dzīves pieredzi Latvijā jūtas `sveša`. Vairākos gadījumos tiek norādīts uz t.s. `treknajos` gados radīto kredītu slogu, kas daudziem cilvēkiem pašlaik vienkārši liedz iespēju atgriezties finansiālu apsvērumu dēļ. Nobeigumā kādas respondentes sacītais, kas norāda uz nepieciešamību panākt cilvēku lielāku līdzdalību demokrātiskajos procesos, lai *`pēc pāris paaudzēm Latvijai būtu cerība uz veselīgāku, demokrātiskāku, līdztiesīgāku sabiedrību`*. Šie ir dažādās pieredzēs balstīti viedokļi, kas būtu jārespektē, jo daudzos gadījumos problēmu risinājumus nevar rast vienīgi formāli, mainot likumus vai uzlabojot nodokļu administrēšanas sistēmu.

35. tabula. Respondentu pieredze, komentāri un ieteikumi par pētījuma tēmu (%)

	Viedokļu grupas un atbilžu piemēri	Īpatsvars atklāto atbilžu skaitā (%)
1.	Latvijas zemā konkurētspēja	20%
	<i>“Ārzemēs dzīvojuši, bet attālināt LV uzņēmumiem strādājoši cilvēki nav reāli sasniedzams mērķis, kamēr par to pašu darbu mītnes valstī maksā 3x vairāk. Ieguldītais darbs LV uzņēmumā neatmaksātos, jo neļautu segt dzīvošanas izdevumus, kamēr, darot līdzīgu darbu, uz vietas, ar to varētu pat ļoti pilnvērtīgi dzīvot.”</i> <i>“Attālinātais darbs Latvijā varētu būt laba iespēja nepazaudēt saikni ar Latviju, bet, lai es izrādītu interesi par to, atalgojumam un drošības sajūtai ir jābūt līdzvērtīgai mītnes zemes piedāvājumam”;</i> <i>“Latvijā nav lielo kompāniju galvenie biroji (Head quarters), tāpēc nav pieredzei un interesēm atbilstoša darba iespējas.”</i> <i>“Neapsveru strādāt attālināti darba devējam Latvijā, jo pieņemu, ka atalgojuma līmenis būs tikpat zems kā, strādājot klātienē.”;</i> <i>“Noteikti izskatītu iespēju atgriezties LV, ja vien atalgojums būtu līdzvērtīgs un varētu atļauties līdzīgu dzīves līmeni kā ASV. Diemžēl uz šo brīdi tas līmenis ir krietni zemāks.”</i> <i>“Grūti saprast, uz ko mērķējat. Vai Latvijā pietrūkst izglītota darba spēka? Attālināti parasti var veikt darbus, kur vajadzīga izglītība un par tiem ir attiecīgi jāmaksā. Vairāk attīstītās valstīs dzīvojošie attālināti nestrādās LV firmās, jo alga nav konkurētspējīga, un nenosegs dzīves izmaksas, kas</i>	

'rietumos' ir dārgākas. Ja pa lēto gribat intelektu no mazāk attīstītām valstīm, tad gan. Bet tad vietējais bezdarbs varētu celties.”;

“Работодатель в Латвии не сможет поддерживать уровень оплаты труда необходимый для сотрудников постоянно проживающих в Западной Европе, Америке или Канаде. Поэтому привлечение таких сотрудников для удаленной работы в Латвии будет затруднительно”.

2.	Nesakārtota, sarežģīta likumdošana	18%
-----------	---	------------

“Manuprāt, regulējums par attālinātu darbu ir nepieciešams, un nekas nav sakārtots. Kurā valstī maksāt nodokļus un kurā saņemt atalgojumu par veikto darbu?”;

“Eiropas nodokļu likumiem ir jāmainās, jo labprāt izmantotu iespēju dzīvot Latvijā noteiktu laiku Latvijā (piemēram, 2-3 mēnešus gadā), kamēr strādāju attālināti Somijas uzņēmumam. Šobrīd tas nav tik viegli izdarāms”;

“Vienkāršot nodokļu maksāšanu, ja vēlamies saņemt nodokļus un ieinteresēt cilvēkus šeit dzīvot. Ikdienā strādājot ar ārvalstu jaunuzņēmumiem, kas principā nekad neizvēlas uzņēmumus reģistrēt Latvijā, kad 'čakars' ir 20x mazāks Igaunijā. Palīdzēju vairākiem ārvalstu dibinātājiem reģistrēties Latvijā pirms pāris gadiem un bija aiz rociņas jāved uz PMLP, jo protams angļiski neko nevar nokārtot. Teiksim tā, pieauguši cilvēki un uzņēmumu dibinātāji tādu attieksmi un procesu nevēlas sev kā papildu slogu un izvēlēties to reģionu, kur tu jūties, ka kāds uz dizainers un ux researcher ir stāvējis klāt plānojot publiskā sektora procesus. Un kur uzņēmēju labklājība ir svarīgāka nekā 'ieriebšana krieviem' ar svētās latviešu valodas aģentūras palīdzību un pilnīgu atteikšanos piedāvāt pakalpojumus (vismaz elektroniski) citās valodās. Kauns mazliet..”

“There are currently a lot of barriers to non-citizen residents such as language, banking, taxation. Even Latvian citizens married to non-citizens experience these barriers. The bureaucratic structures governing remote work should be easy to understand, available in multiple languages, and work with foreign entities such as contracts in different languages and banks in other countries.”

“Arī ar iespēju strādāt pilnībā attālināti ir priekšrocības un ierobežojumi, kas mudina dzīvot un strādāt mītnes valstī. Manā gadījumā pametu darbu Vācijā, jo to turpināt attālināti no Latvijas būtu sarežģīti nodokļu un veselības aprūpes ziņā - šie pakalpojumi tomēr jāveic mītnes zemē, kurā uzturas >6 mēn. gadā. Tā kā gribu dzīvot Latvijā, man darbs arī jāmeklē Latvijā, kaut varu to veikt attālināti.”

“Domāju, ka tēma ir ļoti aktuāla. Man bija daudz zvani ar visādām iestādēm, lai izprastu, ka labāk visu pārceļšanos no Portugāles uz Latviju menedžētu. Man jāsaka, ka cilvēki bija ļoti atsaucīgi palīdzēt, bet beigās izrādījās, ka ne vienmēr informācija, ko ieguvu, bija pareiza. Būtu labi, ja būtu izveidoti labi metodiski materiāli par tēmu 'darba ņēmējs pie darba devēja ārzemnieka'. Pašlaik izskatās, ka VSAA un VID ir dažādi 'deadlaini' un nosacījumi.”

“Priecājos, ka esat pievērsuši uzmanību šai tēmai, un ceru, ka rezultātā tiks izveidota kāda mājaslapa vai konsultantu birojs, kur tiešām noskaidrot ļoti konkrētas lietas par juridiskajām peripetijām, lai cilvēks neklūst par noziedznieku, nodokļu krāpnieku tikai tādēļ, ka NAV IESPĒJAMS NOSKAIDROT, kā pareizi noformēt darba attiecības un savu statusu.”;

3.	Respondentu personīgā pieredze LV kā refleksijas avots	15%
-----------	---	------------

“Latviešiem ir riebīgs raksturs. Ēd cits citu bez sāls nost, bet vairāk tā aiz muguras, aplinkus, skaidri acīs jau nepateiks. Daudzi ir ļoti provinciāli, internetā pārstāv tumsonīgus viedokļus un lamājas kā pēdējie salašņas, un turklāt nepotējas, ko uzskatām par bīstamu. Kad vēl dzīvoju Rīgā, tad pilnos trolejbusos vienmēr atradās kāds, kas sāka grābstīties, bet apkārtējie izlikās neredzam. Vācijā tā nedrīkst un nedara.”

“Domāju, ka jo īpaši ģimenēm ar bērniem un ģimenēm, kurās partneris/dzīvesbiedrs ir citas valsts pilsonis, pārceļšanās uz Latviju netiek apsvērta bērnu integrācijas problēmu dēļ, dzīvesbiedriem, savukārt tad ir jāsamierinās ar šaurām iespējām darba tirgū, jo īpaši, ja nav latviešu valodas un

krievu valodas zināšanu. Turklāt ir bažas par dzīves līmeņa kvalitāti, jo visdrīzāk, mītnes zemē tā pašlaik ir daudz augstākā līmenī. Domāju, ka arī Latvijas sabiedrības neatvērtība pret citu valstu pārstāvjiem nav mazsvarīgs faktors, katrā gadījumā ir vērojami uzlabojumi pēdējo 20 gadu laikā.”

“Dzīvojot šobrīd Latvijā, neļūtos šeit ne gaidīta, ne vajadzīga. Un lielā daļā gadījumu saskarsmē ar valsti attieksme ir "paskaidrojums, sods". Vēlies atjaunot vadītāja apliecību ātrāk nekā pēc 180 dienām raksti paskaidrojumu, kāpēc tev tās vajag (lai aizvestu bērnus uz skolu) un tad maksā sodu, ka neesi atjaunojis ātrāk. Neesi iesniedzis laulību apliecību laikā Latvijas valstij, raksti paskaidrojumu kāpēc un maksā sodu. Katru gadu aicināt vīru dzīvot kopā ar mums, lai gan otrajā uzaicinājuma gadā PMLP piešķir uzturēšanās atļauju uz četriem gadiem, kura katru gadu jāreģistrē (un process ir tāds pats, kā pieprasot jaunu - izsaukums, 30 dienu gaidīšana, biometrija, divu nedēļu gaidīšana un tad jaunas uzturēšanās atļaujas saņemšana) un maksā par reģistrāciju 45 eiro. Bankā, vēloties atvērt kontu, nosacījums, ka ja ir darba līgums, tad nebūs šķēršļu un tad teikums, ka tomēr neizdevās un būs jāmaksā 100 eiro, lai pārbaudītu ārvalstu pilsoņa atbilstību konta atvēršanai (un tas aizņemšot apmēram divus mēnešus). Tiesa pāris dienās tiek atzīts, ka klients būšot labs gana un konts tiek atvērts. Par to ka bērniem latviešu valodas papildu nodarbības kā ārvalstīs dzimušiem pilsoņiem (kuriem latviešu valoda diemžēl vēl nav atbilstoša klases līmenim) ir īpaši jāpieprasa, par tām vecākiem nav informācijas.”

“Iepriekš plānoju pārcelties uz Latviju daļēji (turpinot attālināto darbu pamatā citas valsts pasūtījumi). Bet absurdo Covida ierobežojumu un testu, un vakcinācijas prasību dēļ tas nu ir gandrīz atmests plāns.”

“Ne tikai man, bet daudziem maniem paziņam lielākā problēma ir “treknajos” gados saņemtās naudas parādos un uzliktie procenti, dēļ kuriem REĀLI nevēlas atgriezties. Ja tiem tiktu samazināti līdz faktiski paņemtajām summām, tad 9/10 ļaudīm tos atdotu un nopietni apsvērtu atgriezties. Žēl ka Latvijā par to īsti neviens nerunā, jo uzskata ka mēs esam nodevēji, bet realitātē jaunības naivumā dēļ ir ieslēdzies princips un dusmas, 100 latu vienā šodien jāatdod 200+ eiro utt.”;

“Pēc 15 gadu prombūtnes atgriežoties Latvijā, sastapos gan ar grūtībām atrast darbu, gan nevarēju iegūt bezdarbnieka pabalstu, kas noteikti lielu daļu aizbraukušos baida un tādēļ neizlemj atgriezties, jo citur jau ir iedzīvojušies. Pēc ilgu gadu prombūtnes es jutu, ka neesmu tipiska latvietē un man ir savādāki dzīves uzskati, kas daudziem šķiet nesaprotami, pati labāk saprotos ar ārzemniekiem kā vietējiem. Jutos vientuļa, jo nav tik lielas iespējas socializēties un integrēties, kas man liek bieži aizdomāties par atgriešanos kaut kur ārzemēs. Nodokļu sistēmu Latvijā neizprotu, un ir grūti atrast informāciju un to saprast. Pat info telefoni ne tik daudz spēj atbildēt. Pietrūkst Anglijas Citizen's Advice Biroji kur jebkurš (vietējais vai nē) var aiziet un uzjautāt sev interesējošo par jebkādu tēmu. Pietrūkst arī 13tās algas (ik gadu) un algas uzkrājums no valsts, par kopējiem gadiem nostrādāto laiku, kā ir Itālijā. Papildus, tik ilgu laiku nostrādājot ārpus LV, nezinu, kas būs ar manu pensiju, jo tā ir samaksāta dažādās valstīs. Bet kopumā dzīve Latvijā šķiet jauka un laba, zinu, ka arī daudzi ārzemnieki šeit labprāt paliek ilgāk dzīvot. Arī viņi sastopas ar informācijas nepieejamību vai arī to, ka tā ir pieejama tikai latviski.”

4.	Ierosinājumi, lai padarītu LV pievilcīgāku darba (t.sk. attālinātā) veicējiem no ārvalstīm	23%
----	--	-----

“Lūdzu, nespēlējieties ar nodokļu sistēmu. Lūdzu, ievērojiet, ka, paceļot nodokļus, negarantē valstij lielākus ienākumus - tieši otrādi, tas vairo aplokšņu algas un izvairīšanās. Lūdzu, atceliet šo dumjo likumu par sociālo nodokli kas liek maksāt summu, arī ja pelņa ir mazāka. Samazināt PVN - Austrālijā PVN ir 10% - Latvijā 21% PVN vienkārši vairo melno tirgu.”;

“Vajadzētu vairāk popularizēt iespēju ārzemēs dzīvojošiem latviešiem par šo tēmu.”

“Vajadzētu piesaistīt latviešu izcelsmes skolotājus kas ir izglītoti un strādājoši Zviedrijas izglītības sistēmā kā mentorus Latvijas skolām. Galvenokārt demokrātijas sabiedrības līdzdarbības un līdztiesības vērtību un prakses apgūšanā un implementēšanā Latvijas skolās. To tiešām varētu

piesaistīt digitāli un tas būtu ieguvums sabiedrības un demokrātijas attīstībā, jo šie pamati ir jāsāk veidot jau bērnībā un skolā, lai pēc pāris paaudēm Latvijai būtu cerība un veselīgāku, demokrātiskāku, līdztiesīgāku sabiedrību. Lai veicas jūsu pētījumā un paldies par iespēju izteikt savu viedokli.”

“Stabils ātrs internets Latvijas laukos ļauj veikt attālināto darbu tiem, kas ierodas Latvijā, lai kombinētu atpūtu ar darbu.”

“Atbalsta programma tautiešiem, kuri vēlas atgriezties Latvijā ar ģimenēm un uzsākt jaunu dzīvi”;

“Būtu jauki ja skaidrā veidā kaut kur aprakstīt A līdz Z opcijas maksāt nodokļus strādājot attālināti. Man nācās ļoti daudz pētīt vairākās mājaslapās un sazvānīties ar VID, līdz viss bija skaidrs. It kā nav baigi sarežģīti, tomēr vari viegli kļūdīties sākumā.”

“Būtu labi, ja Latvijas kompānijas/darba devēji aktīvi meklētu kvalificētus darbiniekus no Latvijas diasporas ārvalstīs.”

“Latvijā ir viena problēma – proti, Lattelekom būvē optiskos tīklus laukos Vācijā un Norvēģijā, bet nebūvē Latvijā. Viss, kas ir vajadzīgs mūsdienīgam pašnodarbinātam ir optiskais internets un stabils elektrības pieslēgums. Otro var nopirkt par naudu, bet pirmo var uzstādīt tikai publiskais infrastruktūras operators. Bet diemžēl nedara. Kamēr optiskā (ātrā un drošā visos laika apstākļos) interneta laukos nebūs, tikmēr nebūs laukos jaunu uzņēmīgi attālināti strādājošu cilvēku.”

“Piedāvāt atraktīvu nodokļu sistēmu attālināta darba veicējiem.”

“Lai piesaistītu ārvalstīs strādājošos, Latvijas uzņēmumiem būtu jāveic lielākas aktivitātes no lv valsts puses un uzņēmējiem jāuzrunā diaspora.”

“Пока власти играют с национализмом, ничего хорошего в стране не будет”.

5. Dažādi citi komentāri un novēlējumi

24%

“Paldies par pētījumu. Dažkārt, klausoties LV medijus, rodas iespaids, ka tie, kuri aizbraukuši, - ir pazuduši Latvijai. Taču tā nav tiesa. Aizbraucis prom no Latvijas, jūtos tajā vairāk, nekā fiziski esot tur. Mana visa darba ikdiena norit Latvijā, fiziski esot Beļģijā.”;

“Paldies par pētījumu. Gaidīšu rezultātus.”;

“Pārceļšanās jautājums nav aktuāls transnacionāliem, tādēļ atbilžu varianti nav atbilstoši”;

“Ir ļoti dīvaini, ka jūs prasiet manu 'tautību'. Faktiski vēlos atbildēt eiropiete, jo negribas rakstīt Latvieti. Latvija mani nepieņem 100% kā 'latvieti'”;

“Lūdzu, sāciet iekļaut LGBTQI cilvēkus ar attiecīgajiem jautājumiem. Liels paldies”;

“Не знаю, подхожу ли я для репрезентативной выборки: я не мигрант, но - отчасти - диаспора. Мама у меня латышка и живет в Риге, папа был русский. Я по паспорту русская, но у меня большая тяга к Латвии, её культуре, я слежу за новостями. Отчасти я ощущаю себя прибалтийским человеком))) (прабабушка была эстонкой)”;

“Lai veicas pētījuma rezultātus pārliecinoši prezentēt un atrast dzirdīgas ausis, lai tos "iedzīvinātu" ikdienā!”

“Es esmu pašnodarbinātā un vēl strādāju uz līguma. Mani neietekmē pandēmija vispār, jo mans darbs ir regulārs arī pandēmijas laikā”; “Internetā pieejami „Future of work” pētījumi par Covid19 Eiropā. Tur ir izvirzītas hipotēzes, kā kuros reģionos darba specifika attīstīsies, piemēram, Vācija ies mērķtiecīgāk uz ražošanu, Baltija uz pakalpojumu sniegšanu, nevis gala produktu piedāvāšanu”;

“My plans is to move to Latvia. I love Latvia”.

“Ne visus darbus uz pasaules var veikt attālināti.... Darbs, ko veicu šobrīd, tā ir mana pirmā pieredze pelnīt attālināti. Tādas divējādas sajūtas. Kopumā pozitīva, un tajā pašā brīdī kaut kas nepierasts. Cenšos tikt līdzī pārraiņām. Ceru, ka izdosies...”

Bāze: visi

Secinājumi un ieteikumi

Covid-19 pandēmijas laikā noteiktie saskarsmes ierobežojumi veicinājuši strauju darba ņēmēju pāreju uz attālināto darbu. Par to liecina attālinātā darba ņēmēju aptaujas – 25.8% no šī brīža attālinātā darba ņēmējiem jau pirms pandēmijas strādāja klātienē, savukārt 53.6% norāda, ka šobrīd attālināti strādā lielākā vai daudz lielākā apjomā. 48% tas nebija plānots process, un tas noticis tieši Covid-19 radīto ierobežojumu dēļ. Lai arī nereti šīs izmaiņas tiek pozicionētas kā īstermiņa vai vidēja termiņa pandēmijas adaptācijas mehānisms, uzņēmēju aptaujas un darba ņēmēju preferences un plāni liecina, ka arī pēc pandēmijas vērienīga daļa darba tirgus turpinās strādāt attālinātā režīmā. Darba devēju aptaujas parāda, ka 28% uzņēmēju arī pēc pandēmijas plāno paturēt visus darbiniekus attālinātā režīmā, 7.8% norāda, ka saglabās vairāk nekā pusi darbinieku, savukārt vēl 29.1% plāno saglabāt pusi vai mazāk kā pusi darbinieku attālinātā režīmā. Arī darba ņēmēju pusē vērojama vēlme šo darba formātu pilnīgā vai daļējā formātā saglabāt, ņemot vērā, ka 78% respondentu – attālināti strādājošo remigrantu un diasporas pārstāvju - norādījuši, ka labprāt turpinātu šādi strādāt arī pēc pandēmijas, kamēr tikai 1.8% norāda, ka šādi nevelētos strādāt nākotnē. Arī viņu izteiktās prognozes liecina, ka vairāk kā pusei no viņiem (54.3%) šobrīd attālināti strādāto stundu skaits nemainīsies vai būtiski pieaugs pēc pandēmijas beigām. Šie aptauju dati vēlreiz pasvīturo, ka pāreja uz attālināto darbu ir ilgtermiņa darba tirgus transformācijas procesa sastāvdaļa nevis īstermiņa pandēmijas radītā šoka adaptācijas mehānisms, kam nepieciešamas horizontālas izmaiņas normatīvajos aktos un valsts atbalsta pasākumu sastāvā.

Ņemot vērā Centrālās Statistikas pārvaldes (CSP) laikrindu (*time series*) datus attiecībā uz krītošo valsts darba tirgus kopapjomu un no tā izrietošajiem ekonomiskās attīstības bremzēšanās riskiem, uzskatāms, ka normatīvo aktu izmaiņas un atbalsta pasākumu ieviešana, kas vērstas ne vien uz attālinātā darba vides sakārtošanu, bet arī diasporā mītošo attālinātā darba veicēju remigrāciju ir valsts interesēs. Par to liecina attālinātā darba veicēju demogrāfiskais un profesionālais profils, kas tiešā saskan ar nozarēm un jomām, kurās Latvijas darba tirgū vērojams iztrūkums. Kā secināts gan šī pētījuma sekundāro datu analīzes laikā, gan attālinātā darba ņēmēju aptaujā – attālināti nodarbinātie diasporā ievērojami biežāk ir nodarbināti STEM nozarēs, biežāk ir vadošie speciālisti vai speciālisti ar augstāko izglītību, daudz vairāk identificējas ar Latviju, ir mazāk iesakņojušies mītnes zemēs un ir mobilāki nekā citi diasporas pārstāvji. Tāpat to starpā ir daudz vairāk cilvēku ar augstu izglītības līmeni un ieņēmumiem (64.7% saņem daudz lielāku atalgojumu nekā strādājošie Latvijā, savukārt 24.3% saņem lielāku atalgojumu nekā strādājošie mītnes zemē), kas paver iespējas ne vien cilvēkkapitāla piesaistei, bet arī plašākam investīciju apjomam Latvijā.

Vienlaikus jāuzsver, ka attālināto darba veicēju starpā vērojama būtiska interese par savas profesionālas karjeras vai faktiskās dzīvesvietas plašāku sasaistīšanu ar Latviju, it īpaši, ja tiek uzlabota un sakārtota attālinātā darba vide – 71,4% Latvijā dzīvojošo un Latvijas uzņēmumā strādājošo remigrantu norāda, ka būtu ieinteresēti strādāt attālināti uzņēmumam vai organizācijai ārvalstīs, saglabājot dzīvesvietu Latvijā, savukārt 40,1% ārvalstīs attālināti strādājošo un dzīvojošo diasporas pārstāvju norāda, ka būtu gatavi strādāt pie juridiskas personas Latvijā, dzīvojot ārvalstīs. Tāpat attālinātā darba veicēji daudz biežāk norāda, ka būtu gatavi atgriezties Latvijā, ja tiktu uzlaboti apstākļi un nosacījumi, nekā klātienē darba veicēji (attiecīgi 47.9% pretstatā 34.5%). Šie apsvērumi ne vien paver būtiskas iespējas diasporas remigrācijai uz Latviju, bet vienlaicīgi ļauj palielināt kopējo Latvijas darba tirgus kopapjomu ar “digitālo darbaspēku” ārvalstīs, kas nerada papildus slogu uz Latvijas sociālo pakalpojumu sistēmu.

Jāuzsver, ka Latvijai ir būtiskas priekšrocības, lai kļūtu ne vien par reģionālu, bet arī globālu līderi attālinātā darba vides sakārtošanā. Tas galvenokārt skaidrojams ar ātru Interneta savienojumu, labiem transporta sakariem ar citām Eiropas un NVS valstīm, plašu spektru digitālo pakalpojumu, salīdzinoši strauju digitālo tehnoloģiju aprobāciju privātajā sektorā un virkni citiem faktoriem. Vienlaikus valstī jau darbojas dažādu nozaru uzņēmumi, kuri aktīvi izmanto jaunākās tehnoloģijas, strādājot gan ar Latvijas diasporu, gan daļu savu darbinieku attālinātā režīmā. Neskatoties uz to, šis pētījums skaidri iezīmēja virkni izaicinājumu, kas kavē šo priekšrocību pārveidošanu par pastāvīgu remigrācijas plūsmu gan fiziskā, gan digitālā formātā.

Diasporas Konsultatīvās Padomes (DKP) 2020. gada 6. novembra sapulcē tika pieņemta rezolūcija, kura paredz izveidot darba grupu, kas sastāv no diasporas organizāciju, nevalstiskā un privātā sektora, kā arī atbildīgo valsts iestāžu pārstāvjiem. Darba grupas mērķis ir izstrādāt priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām un pasākumiem attālinātā darba atbalstam un atvieglošanai, kā arī tālākai integrēšanai plašākā diasporas politikas kontekstā. Šīs darba grupas ietvaros ir izstrādāti dažādi priekšlikumi nepieciešamajiem uzlabojumiem attiecībā uz attālinātā darba vides sakārtošanu.

Turpinājumā ir sniegti pētījuma gaitā radušies papildus ieteikumi, lai mazinātu galvenos attālinātā darba šķēršļus un sekmētu nepieciešamos pielāgojumus, kā arī lai savlaicīgi adaptētos un vadītu darba tirgus transformācijas procesu. Šī pētījuma kontekstā uzsverams, ka darbs pie noteiktu šajā pētījumā ietverto rekomendāciju ieviešanas ir uzsākts vai tās jau ir daļēji ieviestas. Šādos gadījumos, zemāk apskatītās rekomendācijas ir uzskatāmas kā papildus pamatojums vēlreiz pārskatīt minētos problēmjautājumus, balstoties uz aktuālos datus secināto, un veikt atbilstošus pielāgojumus katras rekomendācijas pamatojumā ietverto datu faktiskajam saturam.

Mērķa grupas un problēmjautājumi

Lai veicinātu diskusiju par attālinātā darba atvieglojumu ietveršanu diasporas politikas kontekstā, nepieciešams izdalīt divas plašas mērķgrupas attālinātā darba kontekstā un skatīt to problemātiku atsevišķi:

- Remigranti, kuri, dzīvojot Latvijā, strādā attālināti uzņēmumos vai organizācijās, kas neatrodas un/vai neveic darbību Latvijā;
- Diasporas locekļi, kuri strādā attālināti no ārvalstīm vai kuriem ir uzņēmumu daļas Latvijā.

Vienlaikus uzsverams, ka atsevišķas zemāk aprakstītās rekomendācijas vienlaicīgi ietver vispārējus uzlabojumus attālinātā darba videi Latvijā, kas skar arī citas mērķgrupas, galvenokārt, attālinātā darba veicējus kopumā.

Šī pētījuma kontekstā izstrādātās rekomendācijas iedalītas kategorijās, kuras aktualizētas DKP attālinātā darba grupas kontekstā. Zemāk aprakstītās rekomendācijas ir iedalītas sekojošās kategorijās:

- Darba tirgus likumdošana un normatīvie akti;
- Nodokļu sistēma un regulējums;
- Sociālā aizsardzība;
- Publiskie pakalpojumi un pilsētvide;

- Kampanas, apmācības un tīklošanās;
- Atbalsts uzņēmējiem.

Būtiski atzīmēt, ka atsevišķas rekomendācijas atbilst vairāk nekā vienai no augstākminētajām kategorijām, tādēļ šis kategoriju dalījums uzskatāms par indikatīvu. Katra sadaļā ietvertā rekomendācija ir papildināta ar pamatojošiem datiem, kas iegūti no visām šī pētījumā ietvertajām sadaļām. Jāņem vērā, ka rekomendāciju pamatojumos ietvertie dati ir saīsināti un var tikai daļēji atspoguļot visu pētījumā ietverto informāciju. It īpaši gadījumā, ja tiek vērtēta noteiktu rekomendāciju ieviešana, lūdzam atgriezties pie noteiktām pētījumā ietvertajām sadaļām un iepazīties ar plašāku datu izklāstu.

Ieteikumi atbildīgajām pusēm

Darba tirgus likumdošana un normatīvie akti

- 1. Paplašināt darba tirgus un nodokļu politikas normatīvos aktus, ietverot pārrobežu attālinātā darba definīciju un pārņemot Eiropas Savienības attālinātā darba politikas plānošanas dokumentos iekļautās definīcijas kā pārrobežu darbinieks, digitālais nomads utml.**

Pamatojums: Šī brīža regulējums neatzīst pārrobežu raksturu attālinātajam darbam vai nereti vispār nedefinē specifiskus nosacījumus attālinātajam darbam kā tādām, kā rezultātā esošajā likumdošanā veidojas virkne neskaidrību par šāda darba formāta izrietošām sekām darba devējiem un darba ņēmējiem. Šāda darba formāts šobrīd atbilst būtiskam darba tirgus darbinieku skaitam – starp attālināti nodarbinātajiem diasporā, 22% atzīst, ka dzīvo pārmaiņus Latvijā un ārvalstīs, vienlaicīgi tikai 62,8% no attālināti nodarbinātajiem remigrantiem ir nodarbināti Latvijas uzņēmumos, kamēr 30,9% strādā citas valsts uzņēmumā un 6,4% strādā starptautiskā uzņēmumā vai institūcijā. Attālināti nodarbinātie nereti ir daudz mobilāki, apmeklē vairākas valstis, strādā uzņēmumos īsāku laiku. Vienlaicīgi 37,6% no attālinātā darba veicējiem uzskata, ka normatīvā regulējuma sakārtošana, kas saistīta ar attālināto darbu padarītu Latviju pievilcīgāku.

Sagaidāmais rezultāts: Plānojot izmaiņas darba tirgus un nodokļu politikas normatīvajos aktos tiktu plašāk ņemtas vērā šīs grupas intereses, veidotos tiem atbilstošāks regulējums un mazinātos neskaidrības par šo darba formātu.

- 2. Skaidrāk definēt attālināti nodarbināto darba tiesisko aizsardzību, it īpaši tiesības un pienākumus uz veselību, virstundu darbu un darba drošību strādājot attālināti, paredzot būtiskas brīvības un elastību to ieviešanas procesā. Vienkāršot un digitalizēt procedūras, kas ļauj Darba inspekcijai attālināti novērtēt šo prasību ieviešanu attālinātā darba režīmā;**

Pamatojums: Starptautiskā darba organizācija (ILO) rekomendē, ka dalībvalstīm nepieciešams precizēt tiesības un pienākums darba ņēmējiem, strādājot attālināti no mājām. 26,2% no attālināti nodarbinātajiem norāda, ka ir nācies strādāt neapmaksātas virstundas, un 18,7% dažkārt nākas strādāt slimības laikā. Vienlaicīgi padziļinātās attālināti nodarbināto intervijas liecina, ka attālināti nodarbinātie, kas ir pašnodarbinātā statusā, jūtas īpaši nedroši attiecībā uz saslimšanas situāciju, jo tā nereti netiek pilnvērtīgi kompensēta, kas nozīmē ienākumu kritumu. Vienlaicīgi 15,6% no darba devējiem, kas nodarbina darbiniekus attālināti, norāda uz grūtībām nokārtot dažādas formalitātes, it īpaši attiecībā uz darba drošības un Darba inspekcijas prasību ievērošanu, kas norādīts arī kā iemesls, kas attur darba devējus pieņemt darbā attālināti nodarbinātos ārvalstīs.

Sagaidāmais rezultāts: Tiek plašāk aizsargāti attālinātā darba ņēmēji, kas strādā Latvijas uzņēmumos no ārvalstīm, kā arī atvieglota darba aizsardzības prasību ievērošana tādus rekrutējot Latvijas uzņēmumos.

3. Iestrādāt Darba likumā Eiropas Parlamenta 2021. gada 21. Janvāra rezolūcijā ietverto priekšlikumu par tiesībām būt bezaistē uz noteiktu darba dienas laiku vai periodu.

Pamatojums: Attālinātā darba ņēmēju aptaujas liecina, ka 42% diasporas un 44% remigrantu un attālinātā darba veicēju Latvijā strādā vairāk par 40 stundām nedēļā. Vienlaicīgi, gan darba devēji, kas nodarbina attālinātos darbiniekus, gan attālināti nodarbinātie norāda uz būtiskiem izaicinājumiem nodalīt privāto dzīvo no darba vides, kā arī regulāru nepieciešamību strādāt ārpus "standarta" darba laika. Uzņēmēju vidū, kas nodarbina attālināti nodarbinātos, 28,8% norāda uz grūtībām nodalīt privāto un darba dzīvi, savukārt 18,2% norāda uz grūtībām, kas saistītas ar saziņu un darbu ārpus "standarta" darba laika. Attālinātā darba ņēmēju pusē, uz to attiecīgi norāda vēl vairāk - 38,3% un 65,4% aptaujāto. Starptautiski pētījumi savukārt liecina, ka šīs prasības būt pastāvīgā tiešsaistē būtiski pārkāpj darbinieku pamattiesības un veicina gan kognitīvo gan emocionālo pārslodzi.

Sagaidāmais rezultāts: Tiek uzlabots attālinātā darba veicēju un darba devēju darba organizācijas process un darba vide, kā arī mazinātas no pārslodzes radītās sekas uz mentālo veselību un produktivitāti.

4. Pārskatīt intelektuālā īpašuma aizsardzības noteikumus un prasības attālināti nodarbinot darbiniekus, kuri fiziski atrodas ārvalstīs.

Pamatojums: Deloitte pētījums par primārajiem izaicinājumiem pārrobežu attālinātajā darbā norāda uz nepieciešamību skaidrāk regulēt intelektuālā īpašuma atrašanās vietu un korporatīvo struktūru. Šis izaicinājums atspoguļojas arī darba devēju aptaujā. Starp galvenajiem šķēršļiem, kas pēc uzņēmēju domām apgrūtina diasporas nodarbināšanu attālināti, minēta nepietiekamā intelektuālā īpašuma aizsardzība, kā arī datu drošība pārrobežu kontekstā.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlabota uzņēmumu intelektuālā īpašuma aizsardzība pārrobežu attālinātā darba kontekstā.

5. Iestrādāt darba tirgus likumdošanā tiesības darba ņēmējiem pieprasīt noturēt intervijas attālinātā režīmā, it īpaši valsts pārvaldē un amata vietām, kuras paredzēts pilnībā vai daļēji veikt attālināti. Veikt papildus darba devēju apmācības par efektīvu attālinātu interviju organizēšanu.

Pamatojums: Pamatojoties uz sekundāro diasporas aptauju datu analīzi, 3,8% no diasporas šobrīd veic attālināto darbu citā valstī, no kuriem tikai 10% darbu veic Latvijā. Mazāk kā 1% no tiem strādā valsts un pašvaldību iestādēs. Vienlaicīgi 40,1% ārvalstīs dzīvojošo un strādājošo diasporas pārstāvju būtu interese strādāt Latvijas uzņēmumos attālināti no ārvalstīm, savukārt vēl 44,8% varētu būt interese par šādu darbu atkarībā no apstākļiem un nosacījumiem. Fiziska ierašanās uz darba intervijām šai mērķa grupai saistās ar būtiskām papildus izmaksām, kas savukārt attur no iesaistes darba tirgū.

Sagaidāmais rezultāts: Atvieglota diasporas iesaiste Latvijas darba tirgū digitālā režīmā.

6. Ieviest darba tirgus normatīvajos aktos normu, kura paredz darba ņēmējiem profesijās, kur to pieļauj darba specifika, tiesības pieprasīt iespēju strādāt attālināti noteiktu periodu no sava darba laika.

Pamatojums: Šobrīd līdzvērtīgs regulējums ir ieviests Lielbritānijā, Dānijā un Nīderlandē, kas paredz, ka darba ņēmējam ir tiesības pieprasīt darbu attālinātā režīmā uz noteiktu periodu no kopējā darba laika. Šajās valstīs, normatīvie akti skaidri definē uz kāda pamata šāda prasība ir atceļama. Darba ņēmēji norāda, ka pamata šķērslis kādēļ uzņēmēji atsaka šo darba formātu ir neuzticība darbinieku spējām veikt šo darbu attālināti. Vienlaicīgi darba ņēmēju aptaujas liecina, ka 30,2% attālinātā režīmā strādā daudz produktīvāk, 14,4% mazāk produktīvi, savukārt 35,1% tik pat produktīvi kā klātienē. Vienlaicīgi 78% labprāt turpinātu strādāt attālināti pārrobežu formātā arī pēc pandēmijas beigām.

Sagaidāmais rezultāts: Pieaug darba devēju digitalizācijas līmenis un spēja pielāgoties Covid-19 un citām krīzēm, kas ietver pārvietošanās ierobežojumus. Darba ņēmejiem ir iespēja veidot sev labvēlīgāku un piemērotāku darba vidi.

Nodokļu sistēma un regulējums

7. Izslēgt nepieciešamību nodarbinātajiem, kuri veic attālināto darbu ārvalsts uzņēmumos, kuru darbība nav saistīta ar Latviju, reģistrēt šo uzņēmumu pastāvīgo pārstāvniecību Latvijā.

Pamatojums: Deloitte pētījumā par galvenajām problēmām attiecībā uz pārrobežu attālināto darbu neskaidrie uzņēmumu pārstāvniecības un nodokļu rezidentūras nosacījumi ir starp galvenajiem šķēršļiem šādam darba formātam. Šie apsvērumi nereti rada papildus prasības šiem uzņēmumiem sniegt ienākumu nodokļu deklarācijas arī pārrobežu attālinātā darba veicēja faktiskajā atrašanās vietā. Pētījuma ietvaros veiktajās nodokļu konsultācijās, kuras nodrošināja darba devējs remigrantei no Vācijas, kas no Latvijas turpina attālināto darbu ārvalstīs esošajā uzņēmumā, liecina, ka normatīvie akti pieprasa šai remigrantu grupai reģistrēt savu uzņēmumu pārstāvniecību Latvijā. Padziļinātās intervijas ar attālinātā darba veicējiem liecina, ka nereti ārvalstīs esošajiem darba devējiem ir jāiesaista starpniekfirma Latvijā, kas izveido šo pārstāvniecību. Šis process ir nereti saistīts ar būtiskām papildus izmaksām (no 2000 – 3000 eiro), kas attur darba devējus no atļaujas sniegšanas pārcelties uz darbinieku izvēles vietu. Vienlaicīgi starp attālinātā darba veicējiem diasporā mazāk nekā 10% klienti atrodas Latvijā, kas nozīmē, ka saimnieciskā darbība lielākajā vairumā gadījumu ir orientēta uz ārvalstīm.

Sagaidāmais rezultāts: Mazināti šķēršļi ārvalstīs esošo attālinātā darba veicēju remigrācijai uz Latviju.

8. Izveidot būtiski vienkāršotus informatīvos materiālus ar praktiskiem soļiem par nodokļu piemērošanu pārrobežu attālinātā darba gadījumā. Regulāri noturēt informatīvus vebinārus un seminārus par šo tematu un tos specifiski mērķēt gan uz darba devējiem, gan ņēmējiem. Izstrādāt Integrētās Tarifu vadības sistēmai (ITVS) līdzvērtīgu pakalpojumu attiecībā uz nodokļu piemērošanu, dubultās nodokļu aplikšanas līgumiem un citu informāciju pārrobežu attālinātā darba gadījumā. Paplašināt šīs informācijas pieejamību angļu valodā.

Pamatojums: Darba devēju aptaujas liecina, ka lai arī šobrīd ir neliels īpatsvars uzņēmumu, kuri attālināti nodarbina darbiniekus ārvalstīs (4,4% no tiem, kuriem ir attālināta darba veicēji), pusē gadījumu darbinieki nodokļus maksā Latvijā, savukārt otrā pusē ārvalstīs. Šie apstākļi liecina nekonsekvenci un neskaidrībām nodokļu politikas jautājumos. Neskaidrības attiecībā uz nodokļu jautājumiem minēts kā galvenais šķērslis, kas attur darba devējus no diasporas nodarbināšanas attālinātā režīmā. Vienlaikus neskaidrības ar piemērojamajiem nodokļiem un nodokļu sistēmas kopumā sarežģītība izcelts kā galvenais izaicinājums pārrobežu attālinātajam darbam arī darba ņēmēju aptaujā – to izcēluši attiecīgi 45% un 22,5% remigranti un citi attālinātā darba veicēji. Tāpat 83,8% no visiem attālinātā darba veicējiem, gan diasporas, gan remigrantu vidū kas bija vērsušies Latvijas valsts iestādes pēc papildus palīdzības, bija kontaktējušies ar VID, un no tiem 49% norādīja, ka bija neapmierināti ar sniegto pakalpojumu. 35,9% attālinātā darba veicēju

norāda, ka vienkāršāka un saprotamāka nodokļu sistēma padarītu Latviju pievilcīgāku attālinātā darba veicējiem. Vienlaikus gan strukturētās intervijas gan darba ņēmēju aptaujas liecina, ka informācija par šiem jautājumiem reti ir pieejama angļu valodā, kas apgrūtina attālinātā darba veicēju ģimenes locekļu integrāciju darba tirgū un nodarbinātību attālinātā režīmā.

Sagaidāmais rezultāts: Būtiski uzlabojas gan remigrējošo un ārvalstīs attālināti strādājošo, gan Latvijā attālināti strādājošās diasporas izpratne par nodokļu saistībām attiecībā uz valsti, tā palielinot nomaksātās nodokļu summas apjomu.

9. **Mazināt pašnodarbinātā statusam piemērojamo administratīvo slogu. Izvērtēt iespēju ieviest vienkāršotu nodokļa statusu pārrobežu attālinātā darba veicējiem, kas pamatdarbā nodarbināti ārvalstīs. Izvērtēt iespēju izveidot saimnieciskās darbības kontu, kurā ieskaitoties ieņēmumiem tiek automātiski veikts nomaksājamo nodokļu aprēķins.**

Pamatojums: Attālinātā darba veicēju aptaujas liecina, ka 20% no Latvijā dzīvojošiem attālinātā darba veicējiem un 17% ārvalstīs dzīvojošajiem ir pašnodarbinātā statusā. Vienlaicīgi secināts, ka attālinātā darba veicēji bieži slēdz dažādus nestandarta darba līgumus, tostarp pašnodarbinātā līgums (9,2%), uzņēmuma līgums (4,1%), autorlīgums (2,7%) u.c. Pašnodarbinātā statuss ir jo īpaši izplatīts starp remigrantiem, kuri veic pārrobežu attālināto darbu no Latvijas. Vienlaicīgi padziļinātās intervijas ar attālinātā darba veicējiem atklāj, ka šis statuss Latvijas nodokļu likumdošanas kontekstā ir saistīts ar ārkārtīgi augstu administratīvo slogu, paaugstinātām izmaksām un nepilnvērtīgi sociālo aizsardzību. Respondenti norāda uz sarežģītību izprast un izpildīt visas administratīvās prasības, kuras saistītas ar pašnodarbinātā statusu. Augstāk minētie iemesli minēti kā faktors, kas kavē remigrācijas procesu uz Latviju. Sociālo kontu ieviešana, kurā automātiski tiek veikta ieņēmumu un izdevumu uzskaitē, nodokļu aprēķins un citas ar pašnodarbinātā statusu saistītas administratīvās funkcijas padziļināto intervijās tika minēts kā piemērotāks risinājums pārrobežu attālinātā darba veicējiem.

Sagaidāmais rezultāts: Mazinātas neskaidrības attiecībā uz nodokļu nomaksu pārrobežu attālinātā darba gadījumā. Samazināts administratīvais slogs pārrobežu attālinātā darba veicējiem, kas mazinātu izvairīšanos no nodokļu nomaksas. Veicināta diasporā dzīvojošo attālinātā darba veicēju remigrācija uz Latviju.

10. **Pārskatīt esošos starpvalstu līgumus par Dubulto nodokļu neaplikšanu, izvērtējot iestrādātos nodokļu aplikšanas mehānismus attiecībā uz pārrobežu attālināto darbu. Ietvert standartizētus nosacījumus attiecībā uz pārrobežu attālināto darbu starpvalstu līgumos, ar valstīm, ar kurām norisinās pārrunas un izvērtēt iespējas grozīt līgumus ar valstīm, ar kurām izveidota nestandardizēta prakse. Būtiski paplašināt valstu īpatsvaru, ar kurām noslēgti dubulto nodokļu neaplikšanas līgumi.**

Pamatojums: Uz rekomendāciju attiecas šīs sadaļas 8. un 9. rekomendācijā ietvertais pamatojums. Vienlaicīgi Eiropas Savienības pamatnostādņēs par pārrobežu attālināto darbu norādīts, ka būtiski jāstiprina pārrobežu darba ņēmēju tiesībām divpusējos līgumos par dubulto taksāciju, kā arī pārrobežu vienošanās par nodokļu pielīdzināšanu. Vienlaicīgi Eiropas Padomes Regula (EKK) Nr. 1612/68 nosaka, ka uz pārrobežu darba ņēmējiem būtu jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips – proti, jānodrošina tādas pašas tiesības, kā vietējiem iedzīvotājiem viņu darba vietas valstī. Vienlaikus jānorāda, ka ievērojams īpatsvars attālinātā darba ņēmēju strādā valstīs ārpus Eiropas Savienības, nereti valstīs, ar kurām nav noslēgtas starpvalstu vienošanās, vai pat atsevišķos gadījumos izveidotas diplomātiskās attiecības.

Sagaidāmais rezultāts: Būtiski mazinātas pārrobežu attālinātā darba veicēju neskaidrības attiecībā uz nodokļu nomaksu.

- 11. Izvērtēt iespējas nodokļu regulējumā ietvert nosacījumu, ka gadījumos, ja darba ņēmējs var pierādīt, ka ledzīvotāju ienākumu nodoklis un citas iemaksas nomaksātas ārvalstīs (ar kurām nav noslēgti starpvalstu līgumi), tad uz to neattiecas šie maksājumi Latvijā.**

Pamatojums: Uz rekomendāciju attiecas šīs sadaļas 10. rekomendācijā ietvertais pamatojums.

Sagaidāmais rezultāts: Būtiski mazinātas pārrobežu attālinātā darba veicēju neskaidrības attiecībā uz nodokļu nomaksu.

Sociālā aizsardzība

- 12. Paplašināt un atvieglot sociālo garantiju pieejamību attālinātā darba veicējiem Latvijā, it īpaši tiem, kuri ir pašnodarbinātā statusā vai ir ar nestandarta līgumiem. Vienkāršot sociālo iemaksu pārvešanu no ārvalstīm uz Latviju. Pārskatīt sociālo garantiju pieejamību attālinātā darba veicējiem ārvalstīs, kuri veic sociālās iemaksas Latvijā, bet ir bez deklarētas dzīvesvietas Latvijā. Būtiski palielināt izpratni par brīvprātīgo pievienošanās sociālās apdrošināšanas sistēmai. Būtiski vienkāršot pieejamo informāciju par sociālo garantiju pieejamību pārrobežu attālinātā darba gadījumā un paplašināt tās pieejamību arī angļu valodā.**

Pamatojums: Eiropas savienības pamatnostādņēs par pārrobežu darbu norādīts, ka pārrobežu darba veicējiem sociālā drošība, dažādu pabalstu saņemšana, sociālās garantijas un pieeja veselības aprūpei ir būtisks izaicinājums. Vienlaikus literatūras izpēte par šo tematu liecina, ka Eiropas Savienībā nav ieviesta standartizēta prakse attiecībā uz sociālo iemaksu veikšanu pārrobežu attālinātā darba kontekstā. Sekundāro datu analīze, savukārt, norāda, ka pieeja labākām sociālajām garantijām ārvalstīs ir plaši izplatīts iemesls, kādēļ attālinātā darba veicēji izvēlējas emigrēt – to kā iemeslu norādījuši 45,1% no attālinātā darba veicējiem, pretstatā 36,2% no cita darba veicējiem diasporā. Šie apsvērumi liecina par mazāku sociālo aizsardzību pārrobežu attālinātā darba veicējiem Latvijā. Vienlaicīgi, sekundāro datu analīze liecina, ka starp attālinātā darba veicējiem ir daudz lielāks pašnodarbināto īpatsvars (39,4%) nekā starp cita veida profesijām (14,8%). Padziļinātās intervijās secināts, ka remigrējušie pārrobežu attālinātā darba veicēji daudz biežāk ir pašnodarbinātā statusā, atrodoties Latvijā, un nereti ir maz vai vispār nav sociāli apdrošināti slimības gadījumā, nevar saņemt bezdarbnieka pabalstu, bērnu piedzimšanas pabalstu un virkni citu sociālo garantiju, neskatoties uz to, ka regulāri ir veiktas nepieciešamas sociālās iemaksas. Aptauja liecina, ka divas trešdaļas attālināti strādājošo remigrantu (un arī diasporas pārstāvju) ir reģistrēti kā nodokļu maksātāji savā dzīvesvietas valstī. 15% attālināti nodarbināto diasporas pārstāvju un remigrantu nav Latvijas pilsonības. Tāpat pētījums liecina par būtiskām atšķirībām starp pārrobežu attālinātā darba veicējiem attiecībā uz valsti, kurā tiek veiktas sociālās iemaksas, kas atsevišķos gadījumos ir mītnes zeme, savukārt citos tā ir darba vietas zeme. Šie apsvērumi liecina, ka pastāv būtiskas neskaidrības un nestandardizēts regulējums attiecībā uz šo procesu. To apstiprina arī padziļinātās intervijas un kvantitatīvās attālinātā darba veicēju aptaujas. Puse no tiem, kuri ir saskārušies ar grūtībām pabalstu jomā, norāda uz informācijas trūkumu. Vienlaikus būtiski uzsvērt, ka vēl trešdaļa norāda uz neskaidrībām attiecībā uz bērnu pabalsta saņemšanu atrodoties ārvalstīs. Tāpat pētījumā secināts, ka 53% no aptaujātajiem attālinātā darba veicējiem nezina par iespējām brīvprātīgi pievienoties sociālajai apdrošināšanai Latvijā, savukārt vēl 17% norāda, ka viņiem tas nav nepieciešams. Tikai 14% no aptaujātajiem zināja par šādu iespēju, un tikai 4% šo iespēju bija izmantojuši. Šie apsvērumi norāda, ka brīvprātīga pievienošanās potenciāli nešķiet pietiekami atraktīvs modelis attālinātā darba veicējiem. Vienlaicīgi, 42,5% ataujāto norāda, ka atbilstošu nodokļu un sociālās garantijas sistēmas nodrošināšana padarītu Latviju pievilcīgāku attālinātā darba veicējiem.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlabota pārrobežu attālinātā darba veicēju sociālā aizsardzība un izpratne par sistēmas funkcionēšanu.

Publiskie pakalpojumi un pilsētvide

- 13. Paplašināt dienas aprūpes centru pieejamību bērniem un jauniešiem, kuru vecāki veic attālināto darbu no mājām. Paplašināt šādos centros pieejamo programmu klāstu ar valodas un kultūras integrācijas programmām. Izvērtēt iespējas veicināt šāda pakalpojuma pieejamību kopstrādes vietās.**

Pamatojums: Sekundāro datu analīze norāda, ka attālinātā darba veicēju vidū ir būtiskāks īpatsvars ar cilvēkiem, kuriem ir nepilngadīgi bērni (43%), pretstatā citu veidu nodarbinātajiem (39%). Tas potenciāli saistīts ar vidēji zemāko attālinātā darba veicēja vecumu. Vienlaicīgi gan darba devēju, gan attālinātā darba ņēmēju aptaujas liecina par būtiskām grūtībām nodalīt privāto no darba dzīves. Par to ziņo 28,8% darba devēju, kas nodarbina attālinātos darbiniekus un 38,3% attālinātā darba veicēju. Šie apsvērumi atstāj būtiskas sekas gan uz darbinieku produktivitāti, gan garīgo veselību. Padziļinātās intervijas liecina, ka pastāv būtiski izaicinājumi mobilizēties darbam, jo tam traucē bērni, kas nereti noved pie strādāšanas nestandarta darba laikā (naktīs). Vienlaikus būtiski uzsvērt, ka šādu dienas centru programmu paplašināšana ar dažādām kultūras integrācijas, valodu apmācību programmām, kuras būtu mērķētas tieši uz remigrantu bērniem, digitālajiem nomadiem, un citiem varētu būt papildus iemesls attālinātā darba veicēju remigrācijai uz Latviju. Tas, galvenokārt, saistīts gan ar faktu, ka attālinātā darba veicējiem biežāk dzīvesbiedri ir citas valsts piederīgie (27% gadījumu), nekā citu darbu veicējiem, gan to, ka ģimenes apsvērumi ir otrs biežākais iemesls, kādēļ personas izvēlējušās veikt pārrobežu attālināto darbu no Latvijas.

Sagaidāmais rezultāts: Pilnveidoti priekšnoteikumi diasporā esošo attālinātā darba veicēju remigrācijai uz Latviju. Uzlabota attālināti nodarbināto produktivitāte. Veicināta remigrantu bērnu sociālā integrācija Latvijas izglītības sistēmā un kultūrā.

- 14. Paplašināt pieeju mentālās veselības pakalpojumiem attālinātā darba veicējiem, nodrošinot plašāku iespēju tos saņemt attālinātā režīmā.**

Pamatojums: ILO skaidri norāda uz nepieciešamību izveidot jaunas iespējas vai papildināt esošās iespējas psiholoģiskajam atbalstam attālinātā darba ņēmējiem, dodot plašākas iespējas dalīties savās bažās un raizēs konfidenciali. Starptautiski pētījumi liecina, ka šāds darba formāts var radīt papildus stresu un privātās un darba dzīves disbalansu, izzūdošu laika struktūru un apgrūtinātu sadarbību kolektīvo mērķu sasniegšanā. To apstiprina arī pētījumi Latvijas kontekstā, kas parāda, ka būtiski iztrūkst gan semināru, gan reāla atbalsta stresa pārvarēšanai. Tāpat attālināti nodarbināto aptaujas dati norāda uz potenciāliem šo izaicinājumu cēloņiem – 42,1% no aptaujātajiem attālinātā darba veicējiem atzīmē, ka nereti iztrūkst cilvēciskas komunikācijas ar citiem. Vienlaicīgi 65,4% norāda uz nepieciešamību strādāt ārpus “standarta” darba laika, 26,2% uz nepieciešamību strādāt neapmaksātas virsstundas. Šo papildina arī padziļinātajās intervijās secinātais, ka dažādu sociālo garantiju trūkums un neskaidrības attiecībā uz nodokļu sistēmu būtiski paaugstina attālināti nodarbinātā stresa līmeni. Tāpat par pamatojumu minami arī citi apsvērumi, kas aprakstīti pie šīs sadaļas 3. rekomendācijas.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlabots attālināti nodarbināto mentālās veselības līmenis un produktivitāte.

- 15. Veicināt kvalitatīvu īres dzīvokļu un mājokļu pieejamību galvaspilsētā un valsts nozīmes pilsētās. Pārskatīt un mazināt mājokļu kreditēšanas izaicinājumus, it īpaši pašnodarbinātām personām.**

Pamatojums: Sekundāro datu analīze parāda, ka attālināti nodarbināto vidū pastāv būtiski lielāks īpatsvars tādu, kuri dzīvo īrētā mājoklī (70%), nekā starp tiem, kas izvēlējušies citu nodarbinātības formātu (22%). Šie apsvērumi ir daļēji skaidrojami ar augstāku šīs mērķgrupas mobilitāti nevis finansiāliem apsvērumiem, jo tikai 13% gadījumu tiek norādīts, ka pastāv grūtības nomaksāt ikdienas izdevumus, kas ir salīdzinoši zemāks īpatsvars nekā starp tiem, kas nodarbināti citos darba formātos. To pamato arī attālinātā darba veicēju aptaujas, kuros 64,7% ziņo, ka pelna lielāku atalgojumu nekā nodarbinātie šajā jomā Latvijā un 24,3% ārvalstīs mītošie attālināti strādājošie pelna vairāk nekā salīdzinošā profesijā nodarbinātie mītnes zemē. Šie apsvērumi liecina par nepieciešamību būtiski pilnveidot tieši kvalitatīvu īres dzīvokļu pieejamību Latvijā. Būtiski atzīmēt, ka attālinātā darba veicēji biežāk dzīvo galvaspilsētā (60%) nekā citos darba formātos nodarbinātie (51%), un nedaudz biežāk ciematos un lauku teritorijās (attiecīgi 15,9% un 14,5%). To pastiprina arī specifiski diasporā dzīvojošo attālināti nodarbināto salīdzinošie dati, kas parāda, ka ar lielāku iespējamību šī grupa dzīvo urbānos centros, nekā mazpilsētās, ciemos vai lauku teritorijās, it īpaši, ja to salīdzina ar citiem šīs mērķgrupas locekļiem. Tas savukārt liecina par nepieciešamību pilnveidot īres dzīvokļu un mājokļu pieejamību ne vien pilsētās, bet arī reģionos. Vienlaicīgi padziļinātās intervijas liecina, ka neskatoties uz būtiski augstākiem ieņēmumiem, attālināti nodarbinātie saskaras ar izaicinājumiem saņemt hipotekāro kredītu Latvijā, jo nereti tieši pašnodarbinātā statuss mazina iespēju piekļūt kredītam. Šie apsvērumi būtiski apgrūtina iegādāties nekustamo īpašumus, kā arī nodrošināt sev nepieciešamos biroja apstākļus mājās.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlabota attālināti nodarbināto pieeja kvalitatīvam mājoklim. Mazināts atkārtotas emigrācijas risks no Latvijas. Radīti labāki priekšnoteikumi remigrācijai, it īpaši uz reģioniem.

16. Uzlabot pieeju ātram interneta savienojumam reģionos.

Pamatojums: Sekundāro datu analīze liecina, ka attālināti nodarbinātie biežāk dzīvo galvaspilsētās un reģionālos centros, nekā tie, kuri veic cita formāta darbu (Skatīt pamatojumu pie 15. rekomendācijas). Lai arī kopumā padziļinātās intervijas un attālināti nodarbināto aptaujas liecina par salīdzinoši pozitīvu Latvijas interneta savienojuma novērtējumu, būtiski atzīmēt, ka atsevišķi respondenti norāda, ka būtisks traucēklis migrācijai uz reģioniem ir tieši optiska interneta nepieejamība attālos valsts reģionos.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlaboti priekšnoteikumi attālināti nodarbināto remigrācijai uz reģioniem.

17. Paplašināt karjeras attīstības konsultāciju pieejamību tiešsaistē, īpaši mērķējot uz attālināti nodarbinātajiem diasporā. Veicināt attālinātā darba veicēju informētību par šī pakalpojuma pieejamību. Izvērtējot emigrācijas riskus, veicināt plašāku remigrantu un sabiedrības attālinātu sasaisti ar ārvalstu uzņēmumiem attālinātā režīmā no Latvijas.

Pamatojums: Diasporā dzīvojošie attālinātā darba veicēji daudz biežāk par savu emigrācijas iemeslu uz ārvalstīm minējuši labāku darbu vai profesionālās izaugsmes un karjeras perspektīvas ārvalstīs. Uz to norāda 47,9% attālināti nodarbināto, pretstatā 35,6% cita tipa darba veicēju. Padziļinātās intervijas vienlaikus norāda, ka, lai arī atsevišķi darba ņēmēji (it īpaši IT jomā) ārvalstīs saņem tikai nedaudz augstāku atalgojumu kā Latvijā, tie nereti izvēlējušies pamest valsti, jo piedāvātais darbs šķitis interesantāks, interesējusi starptautiskā vide, vai starptautiska līmeņa uzņēmums. Šie apsvērumi norāda, ka kritiski vērtējami Latvijā pieejamie karjeras konsultāciju pakalpojumi, to spēja norādīt uz Latvijā saistošām darba iespējām un to pieejamība pirms un pēc emigrācijas, it īpaši ņemot vērā, ka 40,1% aptaujāto attālinātā darba veicēju būtu interese par attālinātu darbu uzņēmumam vai organizācijai Latvijā no ārvalstīm, savukārt vēl 44,8% tas būtu interesanti pie noteiktiem apstākļiem. Vienlaikus starp tiem, kas izvēlējušies attālināti strādāt no Latvijas ārvalstu

uzņēmumos, 31,4% šo izvēli pamato ar iespēju strādāt starptautiskā vidē un iegūt starptautisku pieredzi. Izvērtējot emigrācijas riskus un sniedzot plašākas konsultācijas darba ņēmējiem par to kā no Latvijas iespējams iegūt starptautisku pieredzi varētu būtiski mazināt emigrācijas riskus.

Sagaidāmais rezultāts: Veicināta ārvalstīs dzīvojošo attālināta iesaiste Latvijas darba tirgū, radot labvēlīgus priekšnoteikumus remigrācijai. Mazināta emigrācijas plūsma no Latvijas, it īpaši augsti kvalificēto speciālistu starpā.

18. Paplašināt digitālo publisko pakalpojumu klāstu, it īpaši saistībā ar VID, PMLP un Konsulārajiem pakalpojumiem. Pārskatīt šo pakalpojumu pieejamību angļu valodā. Nodrošināt iespēju nokārtot elektronisko parakstu bez nepieciešamības ierasties klātienē.

Pamatojums: Darba devēju aptauja liecina, ka būtisks izaicinājums, organizējot attālināto darbu uzņēmumos (it īpaši gadījumos, kad iesaistīti pārrobežu attālinātā darba veicēji), ir juridisko formalitāšu kārtošana. 15,6% no uzņēmumiem, kuri nodarbina attālinātā darba veicējus, ziņo, ka pastāv izaicinājumi kārtot parakstīšanos un citas formalitātes uzņēmumu ietvaros. Vienlaikus starp šķēršļiem uzņēmumā attālināti nodarbināt darbiniekus, kas pastāvīgi dzīvo ārvalstīs kā otrais biežāk izplatītākais iemesls minētas juridiskās grūtības, tostarp parakstīšanās un dokumentu kārtošana iestādēs Latvijā. Šie apsvērumi liecina gan par grūtībām attālināti nodarbinātajiem nodrošināt piekļuvi e-parakstu sistēmai, gan neatbilstošu digitālo publisko pakalpojumu pieejamību. To apliecina arī padziļinātās intervijas ar ārvalstīs esošiem attālinātā darba veicējiem, kuri norāda, ka dokumentu kārtošanu un apriti būtiski uzlabotu piekļuve e-parakstu sistēmai. Attiecībā uz publiskajiem e-pakalpojumiem, secināms, ka pastāv potenciāli trūkumi iestādēs, ar kurām attālinātā darba veicēji sazinās telefoniski problēmu gadījumā – jo īpaši VID (83% no attālinātā darba veicējiem, kas sazinājušies ar iestādēm Latvijā sazinājušies ar šo iestādi) un VSAA (35,1%). Šajā kontekstā jāpārskata šo iestāžu sniegto pakalpojumu pieejamība elektroniskā vidē, un to piemērošana attālinātā darba veicēju vajadzībām. Vienlaikus 13,1% attālinātā darba veicēju norāda, ka, uzlabojot e-parakstu pieejamību, Latvija kļūtu pievilcīgāka attālinātā darba veicējiem. 12,5% norāda, ka visaptveroši būtu uzlabojami digitālie publiskie pakalpojumi. Tāpat padziļinātās intervijās norādīts, ka šiem pakalpojumiem būtu jābūt pieejamiem arī angļu valodā.

Sagaidāmais rezultāts: Noņemti šķēršļi diasporas plašākai iesaistei Latvijas darba tirgū. Veicināta attālināti nodarbināto piekļuve tiem būtiskiem publiskajiem pakalpojumiem.

19. Uzskaitīt un paplašināt kopstrādes vietu pieejamību Rīgā un reģionos. Izvērtēt iespējas transformēt neaizpildītas biznesa inkubatoru telpas reģionos par kopstrādes vietām attālināti nodarbinātajiem.

Pamatojums: Pētot ārvalstu praksi attālinātā darba situācijas pilnveidē secināts, ka ārvalstīs (it īpaši Īrijā) viens no galvenajiem dzinūjiem attālinātā darba apstākļu uzlabošanā ir pieeja kopstrādes vietām, un uzlabots pakalpojumu klāsts šajās vietās. Vienlaikus ārvalstu prakse liecina, ka tas veicina attālinātā darba veicēju mobilitāti valsts iekšienē, mazinot reģionu depopulāciju un sabalansējot mājokļu tirgu starp urbāni un peri-urbāniem centriem. Padziļinātās intervijas ar attālinātā darba ņēmējiem norāda, ka darbs kopstrādes vietās mazina vientulības sajūtu, veicina produktivitāti un iespējas profesionāli tīkloties ar līdzīgiem darba veicējiem. Pieeja šim pakalpojumam, palīdzētu mazināt atsevišķus attālinātajam darbam raksturīgus izaicinājumus – tādus, kā trūkumu pēc cilvēciska kontakta, uz ko norāda 42,1% attālināti nodarbināto. Vienlaikus 4% attālinātā darba veicēju norāda, ka labāks kopstrādes telpu un biroju piedāvājums Latvijā padarītu valsti pievilcīgāku attālinātā darba veicējiem.

Sagaidāmais rezultāts: Radīti priekšnoteikumi depopulācijas risku mazināšanai reģionos, veicināta augsti kvalificēto nodarbināto migrācija uz reģioniem, ar izrietošajām sekām uz mājokļu tirgu. Veicināta plašāka tīklošanās starp attālinātā darba veicējiem.

20. Pilnveidot attālinātā darba sludinājumu pieejamību attālinātā darba veicējiem, it īpaši diasporā. Uzlabot NVA attālinātā darba atlases iespējas vakanču portālā.

Pamatojums: Teju puse no visiem attālinātā darba veicējiem ir atraduši savu esošo darba vietu, atsaucoties uz sludinājumu, savukārt vēl 27,2% tika uzrunāti, vai tiem tika piedāvāts šāds darbs. Taču apskatot respondentu segmentu, kuri šobrīd no ārvalstīm attālināti strādā Latvijā, tikai 14,3% norāda, ka viņiem tādu darbu ir bijis vienkāršāk atrast nekā ārvalstīs, savukārt teju divreiz vairāk respondentu (34,3%) to izvēlējušies, tāpēc, ka pēc pārcelšanās turpināja strādāt iepriekšējā darba vietā Latvijā. Šie apsvērumi liecina, ka būtiski jāuzlabo tieši attālināto darba vietu meklēšanas iespējas Latvijā, it īpaši mērķējot uz potenciālajiem “digitālajiem darbiniekiem” diasporā. Vienlaikus atkārtoti būtiski uzsvērt, ka 40,1% ārvalsts uzņēmumā strādājošiem diasporas pārstāvju būtu interese par attālinātu darbu uzņēmumam vai organizācijai Latvijā no ārvalstīm, savukārt vēl 44,8% tajā būtu ieinteresēti pie noteiktiem apstākļiem.

Sagaidāmais rezultāts: Radīti priekšnoteikumi diasporas plašākai iesaistei Latvijas darba tirgū.

21. Īpaši apmācīt un paplašināt remigrācijas koordinatoru un EURES konsultantu atbildības jomas konsultēt pārrobežu attālinātā darba veicējus. Pieņemt darbā īpašu remigrācijas koordinatoru, kas atbild par pārrobežu attālinātā darba veicējiem un digitālo remigrāciju. Visaptveroši apkopot visu informāciju, kas saistīta ar pārrobežu darba veikšanu no Latvijas, vai no ārvalstīm Latvijā vienotā vietnē.

Pamatojums: Uz šo rekomendāciju attiecas 8. un 12. rekomendācijā ietvertais pamatojums par neskaidrībām plašā virknē jautājumu. Vienlaikus nepieciešamība pēc specializētas un attālināti nodarbinātā nepieciešamībām atbilstošas konsultēšanas minēta gan padziļinātajās intervijās, gan attālināti nodarbināto aptaujas komentāros.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlabota pārrobežu attālinātā darba veicēju izpratne par Latvijas tiesisko regulējumu un pieejamajiem publiskajiem pakalpojumiem. Sniegtas individualizētas horizontāla rakstura eksperta konsultācijas par neskaidrībām, kas saistītas ar pārrobežu attālinātā darba veikšanu no Latvijas, kā arī potenciāli attālinātu strādāšanu Latvijā no ārvalstīm.

22. Ieviest attālinātā darba vīzu. Izvērtēt iespējas uz noteiktu periodu (līdz 2 gadiem) piešķirt iedzīvotāju ienākuma nodokļa atlaidi tiem attālinātā darba veicējiem bez Latvijas valstspiederības, kuri pārnēs savu nodokļu rezidenci uz Latviju.

Pamatojums: Pētījumā apskatītā literatūra liecina, ka pārrobežu attālinātā darba veicēji nereti saskaras ar dažādiem šķēršļiem, kas traucē to izvēles mītnes valstīs uzturēties un būt attālināti nodarbinātiem ilgākā laika periodā, kā arī ar būtiskiem ierobežojumiem pieteikties darba vīzām. Šie apsvērumi ierobežo talantu piesaisti valstij, kā arī mazina attālinātā darba veicēju remigrāciju uz Latviju. Sekundāro datu analīze liecina, ka starp attālināti strādājošajiem, kuriem ir dzīvesbiedrs (70%), teju divreiz biežāk nekā klātienē darbiniekiem (27% salīdzinot ar 15%), šis partneris ir no kādas citas valsts, kas bieži nav šī brīža mītnes zemes pilsonis. Tāpat šai grupai visbiežāk izplatītākais iemesls remigrācijai ir saistīts ar ģimenes apsvērumiem (37% gadījumu). Vienlaikus starp jau remigrējušiem attālinātā darba veicējiem, 4,2% gadījumos dzīvesbiedrs dzīvo iepriekšējās mītnes zemē, savukārt vēl 5,6% vēl kādā trešajā valstī. Vienlaikus izplatītākais iemesls emigrācijai no Latvijas (ja arī attālinātā formā tiek saglabātas darba attiecības ar juridisku personu

Latvijā) minēts tieši fakts, ka ārzemēs dzīvo dzīvesbiedrs un ģimene (37,1% gadījumi). Šie apsvērumi liecina par nepieciešamību radīt attālināti nodarbināto dzīvesbiedriem labvēlīgākus imigrācijas nosacījumus. Ņemot vērā vispārējo attālinātā darba izplatības kāpumu globālā mērogā, gan arī Latvijas intereses piesaistīt valstij augsti kvalificēto darbaspēku, tieši attālinātā darba vīza palīdzētu ne vien attālinātā darba veicēju remigrācijas veicināšanai, bet vienlaicīgi radītu apstākļus, kur no Latvijas var legāli attālināti strādāt šo personu dzīvesbiedri, kas pēc vispārējā attālinātā darba formāta ir augsti kvalificēts darbaspēks. Vienlaikus būtiski atzīmēt, šīs personas nerada papildus konkurenci vietējā darba tirgū, jo attālinātā darba vīzas statuss nevienā no apskatītajām valstīm neparedz klātienē darba iespējas mītnes zemē. Būtiski uzsvērt arī, ka atsevišķas valstis (tostarp Grieķija un Itālija) ir ieviesušas īpašas iedzīvotāju ienākumu nodokļu atlaides tiem attālinātā darba vīzes turētājiem, kas pārnes savu nodokļu rezidenci uz šīm valstīm, tādā veidā gūstot papildus nodokļu ieņēmumus no šo personu uzturēšanās perioda valstī.

Sagaidāmais rezultāts: Noņemti šķēršļi attālinātā darba veicēju remigrācijai uz Latviju. Mazināts attālinātā darba veicēju emigrācijas risks. Veicināta globālu talantu piesaiste Latvijas ekonomikai un to zināšanu adsorbēšana Latvijas tautsaimniecībā. Veicināta iedzīvotāju ienākuma nodokļa iekasēšana no ārvalstniekiem, kuri ir attālināti nodarbināti ārvalstīs.

Kampanas, apmācības un tīklošanās

23. Pozicionēt Latviju kā izvēles vietu pārrobežu attālinātā darba veicējiem valsts publiskā tēla kampanās. Vienlaikus veidot plašu informatīvo kampanu par attālinātā darba iespējām Latvijā no ārvalstīm. Veidot īpašus piedāvājumus diasporas locekļiem par attālinātā darba iespējām Latvijā, tostarp īpaši mērķējot uz diasporas locekļiem, kuri ir bez darba, ir bērnu kopšanas atvaļinājumā vai atrodas ārvalstīs ģimenes iemeslu dēļ. Kampanu saturā ietvert emocionālus vēstījumus par atkalapvienošanos ar ģimeni un draugiem un Latvijas dabu (attiecībā uz remigrantiem - attālinātā darba veicējiem), vai iespējām ikdienā strādāt latviešu valodā (attiecībā uz attālināti nodarbināto diasporu). Veicināt Latvijas uzņēmēju izpratni par priekšrocībām no diasporas nodarbināšanas attālināti.

Pamatojums: Sekundāro datu izpēte liecina, ka lai arī aptuveni 4% no diasporas attālināti strādā ārvalstīs, tikai kopumā aptuveni 0,4% šobrīd attālināti strādā Latvijā (~ 2,000 cilvēku, est.), no kuriem mazāk nekā 1% strādā valsts vai pašvaldību iestādēs²⁸. Šie apsvērumi liecina, ka, lai arī pastāv būtisks darbinieku skaits, kas jau veic darbu attālināti, taču tikai desmitā daļa šo darbu veic Latvijā. Vienlaikus vēl aptuveni 1,9% ir papilddarbs Latvijā. Šos datus papildina specifiskāki attālināti nodarbināto apakšgrupas aptauju dati – diasporā 83,2% attālināti strādā mītnes zemē, savukārt 9,8% strādā citā valstī, kurā paši nedzīvo. Šis nelielais īpatsvars atspoguļojas arī Latvijas uzņēmēju aptaujās – tikai 4,4% uzņēmumu, kuriem ir attālinātā darba veicēji tiek algots kāds attālinātā darba veicējs ārvalstīs. Neskatoties uz to, salīdzinoši nelielam īpatsvaram – 23,4% uzņēmumu - būtu ieinteresēti izmantot iespēju nodarbināt diasporas locekļus (it īpaši IT sektorā), kas liecina gan par objektīviem šķēršļiem, gan izpratnes trūkumu par šāda darba formāta priekšrocībām. Būtiski pasvītrot, ka 40,1% ārvalstu uzņēmumos strādājošo diasporas pārstāvju būtu interese attālināti strādāt uzņēmumam vai organizācijai Latvijā. Vienlaikus starp tiem, kas šādas iespējas pieņēmuši 14,3% gadījumu ir darījusi, jo ir īpaši uzaicināti vai lūgti piedalīties kāda darba izpildē Latvijā, 31,4% vēlējušies saglabāt saikni ar Latviju, savukārt 25,7% vēlējušies ar savu darbu palīdzēt Latvijai. Vērtējot darba vidi 25,7% norāda, ka priecājas par iespēju strādāt latviešu valodā, savukārt 11,4% ziņo, ka šī darba pieredze var noderēt, pieņemot lēmumu par atgriešanos Latvijā. Attiecībā uz grupu, kura atgriezās Latvijā, lai veiktu pārrobežu attālināto darbu – tas darīts

²⁸ Būtiski gan ņemt vērā, ka šie dati ir fiksēti pirms pandēmijas, un to īpatsvars tagad varētu būt būtiski kāpis.

37,2% gadījumu darīts, jo mīļotais cilvēks nolēma atgriezties, 23,2%, jo pietrūka ģimenes un draugu, 17,1% gadījumu, jo bija ilgas pēc Latvijas.

Sagaidāmais rezultāts: Veicināta attālināti nodarbināto izpratne par attālinātām darba iespējām Latvijā no ārvalstīm, kāpums diasporas locekļu pieteikumu skaitā uz attālinātā darba vakancēm Latvijā. Veicināta attālināti nodarbināto remigrācija uz Latviju.

24.Sagatavot informatīvus materiālus un īstenot apmācības par efektīvu attālinātā darba organizēšanu, noformēšanu, nodokļu aplikšanu, sociālajām garantijām un citiem jautājumiem gan attālinātā darba veicējiem, gan darba devējiem. Radīt vidi, kuros uzņēmumi un darba ņēmēji var apmainīties ar labo praksi attālinātā darba organizēšanā. Izstrādāt attālinātam darbam piemērotus darba līgumu paraugus uzņēmējiem.

Pamatojums: ILO rekomendācijas attiecībā uz pārrobežu attālināto darbu norāda, ka valstīm nepieciešams paplašināt pieeju darba devēju un ņēmēju apmācībām par efektīvu attālinātā darba organizāciju, darba drošības jautājumiem, normatīvo aktu interpretāciju un citiem jautājumiem, ka saistīti ar šo darba formātu. Tas no vienas puses ir saistīts ar bieži sastopamām grūtībām interpretēt darba likumdošanā ietvertās normas, gan praktiskiem komunikācijas, attālinātā darba organizācijas un produktivitātes izaicinājumiem gan darba devēju, gan ņēmēju pusē. Šāda formāta apmācības, piemēram, sniedz gan universitātes, gan valsts un pašvaldību iestādes Īrijā. Šie starptautiskajā literatūrā aprakstītie izaicinājumi ir raksturīgi arī Latvijas uzņēmumos – 28,6% uzņēmēju kā galveno izaicinājumu attālinātajam darbam uzsver lēnāku komunikācijas un saskaņošanas procesu un komandas gara uzturēšanas grūtības, 19,7% neefektīvu darba organizāciju, 14,3% darba laika uzskaiti un kontroli. Šādu apmācību nozīme ir jo īpaši svarīga, ņemot vērā, ka 28,8% uzņēmēju plāno saglabāt visus darbiniekus attālinātā režīmā arī pēc pandēmijas beigām, savukārt vēl 15,9% vairāk vai vismaz pusi no darbiniekiem. 15% attālinātā darba ņēmēju norāda uz komunikācijas problēmām, 9,3% neefektīvu darba organizāciju un zemāku produktivitāti. Tāpat uz šo attiecas dažādas juridiska rakstura neskaidrības, kas ietvertas iepriekšējo rekomendāciju pamatojumos. Padziļinātās intervijas arī norāda uz šāda formāta apmācību trūkumu un uz nepieciešamību tādas organizēt arī citās valodās.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlabota darba devēju un darba ņēmēju spēja organizēt attālināto darbu. Veicināta gan darba ņēmēju, gan uzņēmumu produktivitāte kopumā. Sniegtas praktiskas konsultācijas par attālinātā darba organizēšanu un juridisko noformēšanu, veicinot diasporas plašāku nodarbinātību attālinātā režīmā Latvijā.

25.Paplašināt digitālo prasmju apmācību pieejamību, it īpaši reģionos.

Pamatojums: Lai arī CSP dati liecina, ka būtiski kāpis iedzīvotāju interneta lietošanas līmenis (līdz 89,7%), būtiski uzsvērt, ka Covid-19 pandēmijas rezultātā ieviesto ierobežojumu dēļ notikusi strauja pāreja uz attālināto darba režīmu, kas pieprasa plašāku spektru digitālo prasmju dažādu nozaru darbiniekiem, kuri pirms tam pilnībā strādājuši klātienē. 27,8% aptaujāto uzņēmumu Covid-19 būtībā ienesis attālināto darbu uzņēmumā, proti pirms gada attālināti nestrādāja neviens no uzņēmumu darbiniekiem. Vēl 14% šādi strādāja mazāk kā puse no darbiniekiem. Šīs izmaiņas jo īpaši skar vāji digitalizētos uzņēmumus, kas pēc uzņēmumu aptaujām ir tirdzniecības, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu, veselības un sociālās aprūpes un būvniecības sektoros, kā arī mazos uzņēmumos (līdz 9 darbiniekiem), pārsvarā ar vietējo kapitālu, vai uzņēmumus reģionos, it īpaši Zemgalē un Latgalē, kuros joprojām ir zemāks digitalizācijas līmenis nekā Latvijā kopumā (35,5% un 34,5% to vērtē kā zemu vai ļoti zemu). Tikmēr 10,6% uzņēmumu, kuri nodarbina attālinātos darbiniekus kā būtisku izaicinājumu min digitālo prasmju trūkumu, savukārt tikai 4% attālināti nodarbināto šo min kā izaicinājumu.

Sagaidāmais rezultāts: Veicināta darba devēju kapacitāte turpināt uzņēmējdarbību attālinātā režīmā. Pieaug attālināto veicamo darba vietu skaits.

26. Atbalstīt digitālo nomadu kopienas attīstīšanos diasporā. Pilnveidot attālināti nodarbināto apzināšanu diasporā, izveidojot to kontaktbiržu.

Pamatojums: Attālinātā darba ņēmēju un citu diasporas locekļu salīdzināmie dati liecina, ka starp attālinātā darba veicējiem ir izplatītāka mazāka identificēšanās ar mītnes zemi. 20% par savām mājām joprojām uzskata Latviju, savukārt 28% - gan Latviju, gan mītnes zemi. 47% sevi uzskata kā mītnes zemes pastāvīgos iedzīvotājus, pretstatā 57% pārējās diasporas. Lielākā daļa no attālinātā darba veicējiem (59%) jūtas ļoti vai vismaz zināmā mērā piederīgi Latvijas iedzīvotājiem. Vienlaicīgi šai grupā vērojama mazāka sociālā iesakņošanās vietējās komūnās un augstāka mobilitāte, plašāks kontaktu loks citās valstīs ārpus mītnes zemes un Latvijas. Vienlaikus secināts, ka attālināti nodarbinātie diasporā ir mazāk iesakņoti Latvijas emigrantu kopienā, nekā pārējie diasporas locekļi, kas būtiski apgrūtina šīs grupas sasniegšanu un uzrunāšanu.

Sagaidāmais rezultāts: Pieaug diasporā mītošo attālināti nodarbināto un Latvijas digitālo nomadu sociālā kohēzija un identificēšanās ar Latviju. Pieaug valsts rīcībā esošo komunikācijas kanālu skaits ar šo mērķgrupu.

27. Attālinātu tīklošanās pasākumu atbalstīšana starp attālinātā darba veicējiem (gan remigrantiem, gan diasporā) un Latvijas uzņēmējiem.

Pamatojums: Uz šo priekšlikumu attiecas 25. rekomendācijā ietvertais pamatojums. Vienlaikus tikai 23,4% Latvijas uzņēmēju būtu ieinteresēti nodarbināt darbiniekus, kas pastāvīgi dzīvo ārvalstīs (tostarp diasporu), un šīs iespējas izmanto tikai 4,4% uzņēmumu, kas nodarbina attālināti nodarbinātos - neskatoties uz to, ka šajā apakšgrupā ir dažādās Latvijā pieprasītās nozarēs nodarbinātie. Starp attālinātā darba veicējiem diasporā 19,5% strādā IT sektorā, 17,2% veic profesionālos, zinātniskos un tehniskos pakalpojumus, 11% strādā izglītības sektorā, 7,3% veselības un sociālās aprūpes sektorā. Vienlaikus, starp attālinātā darba veicējiem Latvijā (tostarp remigrantiem), 31,4% strādā IT sektorā, 17,1% izglītības sektorā un 12,9% sniedz profesionālos, zinātniskos un tehniskos pakalpojumus.

Sagaidāmais rezultāts: Pieaug diasporā esošo attālinātā darba veicēju iesaiste Latvijas darba tirgū. Pieaug remigrējošo pārrobežu attālinātā darba veicēju iesaiste Latvijas darba tirgū. Tiek paplašināta Latvijas darba devēju ārvalstu kontaktu loks, kas ilgākā laika posmā veicina eksportu.

Atbalsts uzņēmējiem

28. Grantu formātā sniegt atbalstu uzņēmējiem attālinātās darba vietas iekārtošanai. Pilnveidot attālinātā darba tekošo izdevumu kompensāciju apjomus un izmantošanas praksi.

Pamatojums: ILO norāda uz nepieciešamību darba devējiem izstrādāt ieteikumus un norādījumus par minimāli nepieciešamo aprīkojuma un lietotājprogrammu apjomu attālinātā darba veikšanai. 18,9% aptaujāto uzņēmēju saskaras ar būtiskiem izaicinājumiem nodrošināt darbiniekus ar atbilstošu tehniku un resursiem attālinātā darba veikšanai, savukārt 17,7% norāda uz neatbilstošu darba vidi ārpus darba vietas. Padziļinātās intervijas ar attālinātā darba ņēmējiem norāda, ka darba devēji nereti nesniedz nepieciešamo finansējumu mājas biroja iekārtošanai, savukārt pašiem var nepietikt resursu, lai to sev pilnvērtīgi nodrošinātu. To papildina arī kvantitatīvie dati – 30,8% attālināti nodarbināto norāda, ka viņiem pašiem sevi jānodrošina ar darbam nepieciešamo aprīkojumu, un 12,1% norāda, ka viņiem nav darbam atbilstošas darba vietas. Šie apsvērumi arī vienlaikus kavē attālinātā darba vietu rašanos Latvijā un atstāj negatīvu iespaidu uz diasporā un ārvalstīs esošo darba ņēmēju rekrutēšanu. Vienlaikus, sniedzot šādu atbalstu būtu

īpaši jākoncentrējas uz nozarēm, kurās ir zems attālināti nodarbināto īpatsvars – tostarp ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu jomā (13%), veselības un sociālās aprūpes jomā (25%), transporta un uzglabāšanas sektorā (37%). Tāpat būtiski būtu sniegt atbalstu tieši nelieliem uzņēmumiem (līdz 9 personām) reģionos (īpaši Zemgalē un Latgalē), kuros konstatēts zems digitalizācijas līmenis un attālināti nodarbināto īpatsvars. Vienlaikus norādīts, ka esošā nodokļu atlaistu sistēma tekošo izdevumu segšanai Latvijas uzņēmējiem nešķiet pievilcīga to nelielā apjoma un administratīvā sloga dēļ. Šāda attālinātā darba vietas grantu sistēma, sākoties Covid-19 pandēmijai tika ieviesta Maltā, kur tika izstrādātas vienotas vadlīnijas attālinātā darba veikšanai, un piedāvāts finansiāls uzņēmumiem grantu formātā, lai palīdzētu pārējas procesā uz strādāšanu no mājām. Šī atbalsta programma kopumā atbalstīja 845 uzņēmumus.

Sagaidāmais rezultāts: Uzlabota Latvijas uzņēmēju spēja pāriet uz attālinātu darba režīmu. Uzlabota attālināti nodarbināto produktivitāte. Veicināta jauna attālinātā darba vietu rašanās.

29. Sniegt papildus atbalstu uzņēmumu digitalizācijā, it īpaši veselības aprūpes jomā. Atbalstīt inovācijas attālinātajam darbam piemērotu tehnoloģiju radīšanā.

Pamatojums: Eiropas Komisijas pētījuma dati liecina, ka vairāk nekā 40% pilsētā dzīvojošo darbinieku strādā profesijās, kurās iespējams attālinātais darbs, savukārt lauku reģionos vien 30% strādājošo ir šādas iespējas. Latvijā kopumā uzņēmēju aptauja liecina, ka 25% aptaujāto uzņēmumu digitālām tehnoloģijām ir ļoti liela loma un vēl 39% - drīzāk liela loma. Uzņēmēju aptaujas liecina, ka uzņēmumos, kuros ir lielāka loma digitālām tehnoloģijām labāk pārcieš Covid-19 krīzi – 52,9% uzņēmumu, kuros tehnoloģijas spēlē būtisku lomu uzņēmumu darbībā, apgrozījums samazinājās, 22,3% nemainījās, savukārt 24,4% - pat palielinājās. Attiecīgi uzņēmumos ar mazu tehnoloģiju lomu, 60,6% apgrozījums samazinājās, 17,4% nemainījās un 20,3% palielinājās. Šeit vērojamas būtiskas atšķirības starp Rīgu un citiem Latvijas reģioniem, kā arī nozaru griezumā. Ja Rīgā, 71,2% uzņēmumu tehnoloģijas spēlē ļoti lielu vai drīzāk lielu lomu, tad citās pilsētās šis rādītājs krītas uz 62,4%, savukārt lauku reģionos uz 53,9%. Tāpat šeit būtiski ir arī 28. rekomendācijas pamatojumā ietvertie dati. Vienlaikus, 29,8% attālinātā darba veicēju norāda, ka nepieciešams uzlabot darba devēju digitalizācijas līmeni, lai Latvija būtu pievilcīgāka attālinātā darba veicējiem. Šajā kontekstā īpaši izceļams veselības aprūpes sektors, kurā vērojams būtiski zemāks digitalizācijas un attālināti nodarbināto īpatsvars nekā starptautiskā līmenī – Latvijā 72,4% no nozares uzņēmumiem neviens darbinieks nestrādā attālinātā režīmā, savukārt 24,1% to dara mazāk nekā puse darbinieku. Vienlaikus globālā mērogā veselības aprūpes sektors uzskaitīts starp nozarēm, kurā visplašāk izplatīta attālinātā darba veikšana (skat. FlexJobs un Global Workplace Analytics ziņojuma datus).

Sagaidāmais rezultāts: Sniedzot atbalstu uzņēmumu digitalizācijai, pieaug to spējas pārvarēt un pielāgoties Covid-19 krīzei un tiek mazināti apgrozījuma krituma riski, kā rezultātā pieaug iespējas noturēt lielāku darbinieku skaitu, tostarp diasporā.

30. Papildināt pirmsinkubācijas un inkubācijas pakalpojumu sniegšanu diasporā esošiem attālinātā režīmā strādājošiem uzņēmumiem. Paplašināt atbalsta grantu pieejamību uzņēmumiem, kuri pārgājuši pilnīgā attālinātā režīmā un kuriem ir pārrobežu raksturs.

Pamatojums: Sekundārā datu analīze liecina, ka 21% gadījumu attālinātā darba veicēji ir uzņēmēji vai darba devēji. Padziļinātās intervijās savukārt secināts, ka šiem uzņēmējiem vai nu remigrējot, vai reģistrējot savu uzņēmumus Latvijā, vienlaicīgi saņemot atbalsta grantus vai cita veida atbalstu, iespējams veicināt Latvijas uzņēmējdarbības vides tālāku internacionalizāciju, paplašinot tiem pieejamo pakalpojumu klāstu ārvalstu tirgu apguvei. Šeit gan nepieciešami papildus dati attiecība uz ārvalstīs esošo attālināti nodarbināto uzņēmējdarbības jomām un finansiālajiem rādītājiem.

Sagaidāmais rezultāts: Paplašināti diasporā esošo attālināti nodarbināto uzņēmēju vilkmes faktori reģistrēt vai pārcelt uzņēmējdarbību uz Latviju. Paplašināts Latvijas uzņēmējiem pieejamais darbības internacionalizācijas pakalpojumu klāsts.

31. Paplašināt atbalstu pētniecības, zinātnisko un tehnisko atbalstu uzņēmumiem diasporas attālinātā rekrutēšanā un iesaistē.

Pamatojums: Attālināti nodarbināto darba ņēmēju aptaujas liecina, ka ārvalstīs būtiski lielāks īpatsvars attālināti nodarbināto strādā profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu sniegšanā. Ar 17,2% nodarbināto, tā ir otra izplatītākā nodarbinātības sfēra starp ārvalstīs mītošajiem attālinātā darba veicējiem. Vienlaicīgi, Latvijas remigrantu un attālinātā darba veicēju vidū, šajā jomā strādā vien 12,9% no aptaujātajiem. Šie apsvērumi liecina par būtisku potenciālu Latvijai piesaistīt diasporā mītošos pētniekus, kam nepieciešami atsevišķi atbalsta pasākumi. Šo potenciālu apliecina arī LU DMPC pētījumu dati, kas norāda uz ievērojamu diasporas zinātnieku vēlmi iesaistīties sadarbībā ar zinātniekiem un zinātniskajām institūcijām Latvijā (Kaša et al. 2021).

Sagaidāmais rezultāts: Paplašināta diasporā un ārvalstīs esošo pētnieku iesaiste Latvijas tautsaimniecības attīstībā attālinātā režīmā.

Atsauces

- Akkermans J, Richardson J and Kraimer M (2020). The COVID-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behaviour. *Journal of Vocational Behaviour* Volume 119. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120300592>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*. 16(2), 40-68.
- Arntz, M., Berlingieri, F., Ben Yahmed, S. (2020). Working from Home and Covid-19: the Chances and Risks for Gender Gaps. [Adobe Digital Edition version]. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341931088_WORKING_FROM_HOME_AND_COVID-19_THE_CHANCES_AND_RISKS_FOR_GENDER_GAPS
- Baldwin, R (2020). COVID-19 testing for testing times: Fostering economic recovery and preparing for the second wave. Retrieved from <https://voxeu.org/article/testing-testing-times>
- BDO Law (2021)* <https://www.bdo.lv/lv-lv/publikacijas/featured-insights/brexit-kas-janem-vera,-norikojot-darbiniekus-parrobezu-darbam>
- Boeri T., Caiumi A., Paccagnella M. (2020). Mitigating the worksecurity trade-off while rebooting the economy. Retrieved from <https://voxeu.org/article/mitigating-worksecurity-trade>
- Bourdieu P. (1993). *The Field of Cultural Production*. Cambridge: Polity Press
- Castells, M. (2009). *Communication power*. Oxford: Oxford University Press
- CVMarket (2017. Gada 10 jūlijs). 73% iedzīvotāju vēlētos strādāt attālināti. Ielādēts no <https://www.cvmarket.lv/karjeras-centrs/darba-tirgus-tendences/petijumi/73-iedzivotaju-veletos-stradat-attalinati>
- Celia Alliance. Law and Tax for International HR (2017). *Remote working across borders: opportunities and traps for international employers*. Retrieved from <https://www.celiaalliance.com/remote-working-across-borders-opportunities-and-traps-for-international-employers.html>
- Clayton & Doyle (2020). Frontier worker permit. Retrieved from <https://www.doyleclayton.co.uk/resources/news/introducing-frontier-worker-permit-alternative-euss-status-eu-workers-uk/>
- Darba likums, pieņemts 20.06.2001. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- Dārziņa, L. (2021). *Vienkāršākai nodokļu nomaksai ieviesīs saimnieciskās darbības ieņēmumu kontu*. LV portāls. 04.03.2021. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/325526-vienkarsakai-nodoklu-nomaksai-ieviesis-saimnieciskas-darbibas-ienemumu-kontu-2021>
- Dekker, E., Remic, B. (2019). Two types of ecological rationality: or how to best combine psychology and economics, *Journal of Economic Methodology*, 26:4, 291-306.
- Diasporas likums (2018). Ielādēts no <https://likumi.lv/ta/id/302998-diasporas-likums>
- DeRosa, D. M., Smith, C. L., & Hantula, D. A. (2007). The medium matters: Mining the longpromised merit of group interaction in creative idea generation tasks in a metaanalysis of the electronic group brainstorming literature. *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1549- 1581.
- Eiropas Sociālo partneru pamatnolīgums par teledarbu (2002). Ielādēts no http://osha.lv/en/publications/docs/pamatnoligums_par_teledarbu.pdf

Etias (2021). *Digital Nomad Visas in EU Countries*. Retrieved from <https://www.etiasvisa.com/etias-news/digital-nomad-visas-eu-countries>

European Framework Agreement on Telework (2002). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

European Commission (2020). Science for Policy Briefs: Who can telework today? The teleworkability of occupations in the EU. Retrieved from https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/policy_brief__who_can_telework_today__the_teleworkability_of_occupations_in_the_eu_final.pdf

European Parliament (2021). Frontier workers in the European Union. *Directorate General for Research WORKING PAPER Social Affairs Series - W 16A* – Retrieved from: https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary_en.htm#

GitLab (2020). The Remote Work Report by GitLab: The Future of Work is Remote. Retrieved from <https://page.gitlab.com/rs/194-VVC-221/images/the-remote-work-report-bygitlab.pdf>

Government of Ireland (2019). Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019. Retrieved from <https://enterprise.gov.ie/en/Publications/Publication-files/Remote-Work-in-Ireland.pdf>

Graham, H. (2020). Hysteresis and the sociological perspective in a time of crisis. *Acta Sociologica*, Vol. 63(4) 450–452.

Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22(3), 335-353.

Hazans, M. (2020). Diasporas apjoma novērtējums. Ielādēts no: https://www.diaspora.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/diaspora/petijumi/Diasporas_apjoma_novertejums_-_Zinojums.pdf

Hazans, M., Mieriņa I. (2021). Darba devēju aptaujas datu fails. [LU FSI projekta "The Economic Integration of the Nordic-Baltic Region through Labour, Innovation, Investments and Trade (LIFT)" materiāls]. Nepublicēts.

Hering, B. B. (2020. gada 13. Februāris). Remote Work Statistics: Shifting Norms and Expectations. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics/>

ILO (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.

Kantar. (2020). Kantar COVID-19 Barometrs: 67% Latvijas iedzīvotāju atzīst, ka koronavīrusa radītā situācija viņus ir būtiski ietekmējusi. Ielādēts no https://www.kantar.lv/13600-2/?fbclid=IwAR306gQutD_tuskPKe_nbmcTU1TzUAP8NsTAFZcVB5IDOMvCTnZphyoU1Q

Kaša, R., Cara, O., Mieriņa, I., Meļķe, Z. SADARBĪBA IZCILĪBAI LATVIJAS UN DIASPORAS PĒTNIEKU SKATĪJUMS UZ SAVSTARPĒJO SADARBĪBU. Rīga: LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs. Izgūts no: <https://www.izm.gov.lv/lv/media/13358/download>

Kruks, S., Dovladbekova, I., Mārtinsons, K., Rungule R, Akmane, E., Berķe-Berga A., Dargis, R. (2020). Pandēmijas sekas. Socioloģisko aptauju, sekundāro datu, mediju saturs un dokumentu

- analīze, ietvarpētījuma par COVID-19 izraisītās krīzes ietekmi uz Latvijas sabiedrību rezultāti. Izgūts no <https://www.rsu.lv/projekts/dzive-ar-covid-19>
- MBO partners. (2019). The State of Independence in America. Retrieved from <https://s29814.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/06/MBO-SOI-2019.pdf>
- McEwen, R., Wellman, B. (n.d). Relationships, Community, and Networked Individuals. Retrieved from <https://www.dhi.ac.uk/san/waysofbeing/data/communities-murphymcewen-2013.pdf>
- Mieriņa, I. (2021). Attālinātais darbs kā cilvēkkapitāla piesaistes iespēja Latvijas attīstībā. Sekundāro datu analīze. Rīga: LU DMPC. Nepublicēts starpziņojums Ārlietu ministrijai.
- Muižarājs, M. (2020). Darba tirgus transformācija: Attālinātais darbs un diasporas politika. [Ziņojums Diasporas Konsultatīvā Padomes 2020. gada, 6. novembra sapulcei]. Nepublicēts.
- Muižarājs, M. (2021). Diskusiju Dokuments: Attālinātā darba vīza. -Ziņojums Diasporas konsultatīvās padomes darba grupas "Attālinātais darbs" 30.jūnija diskusijai]. Nepublicēts.
- Okwuosa, A. (2020). A sociologist reflects on how COVID-19 is changing the idea of community. Retrieved from <https://www.tvu.org/article/a-sociologist-reflects-on-howcovid-19-is-changing-the-idea-of-community>
- Rācenājs, K. (2021). Attālinātā darba tiesiskā regulējuma būtiskie aspekti. Jurista vārds, 13 lpp
- Sachi, P. M. (2020). Ulrich Beck's Risk Society and Coronavirus: A Study on the rise of 2020 Pandemic. [Adobe Digital Edition version]. Retrieved from https://www.academia.edu/42401555/Ulrich_Becks_Risk_Society_and_Coronavirus_A_study_on_the_rise_of_2020_Pandemic?auto=download
- Schröder, C., Entringer, T. M., Goebel, J., Grabka, M. M., Graeber, D., Kroh, M., Kröger, H., et al. (2020). Covid-19 is not affecting all working people equally (SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, 1083). Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Berlin
- State of Remote Work (2020). Retrieved from <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>
- Swartz, D. (2020). Bourdieu's Concept of Field. Retrieved from <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199756384/obo9780199756384-0164.xml>
- Valsts darba inspekcija (2020). Attālinātais darbs. Publicēts: 20.11.2020. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/attalinatais-darbs>
- Wang, H, Zhang, R, Wellman, B. (2018). Are older adults networked individuals? Insights from East Yorkers' network structure, relational autonomy, and digital media use. *Information, Communication & Society*, 21:5, 681-696.
- Watson, B. (2020). Coronavirus and Homeworking in the UK Labour Market: 2019. Retrieved from <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/coronavirusandhomeworkingintheuklabourmarket/2019>
- Ward, P. R. (2020). A sociology of the Covid-19 pandemic: A commentary and research agenda for sociologists. *Journal of Sociology*. Vol. 56(4) 726–735.
- Wellman, B., Quan-Haase, A., Boase, J., Chen, W., Hampton, K., Díaz, I., Miyata, K. The Social Affordances of the Internet for Networked Individualism. *Journal of ComputerMediated Communication*, Volume 8.

Žukovska, A. (2021). Iekšējās komunikācijas izmaiņas uzņēmumā X Covid-19 pandēmijas laikā.
[Maģistra darbs]. Rīga: Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultāte.

Pielikums A. Daļēji strukturēto kvalitatīvo interviju vadlīnijas

Intervijas ar cilvēkiem, kas vai nu 1) ir atgriezušies Latvijā, bet veic attālinātu darbu darba devējam ārzemēs, vai arī 2) dzīvo ārzemēs un veic attālinātu darbu Latvijā vai citā valstī.

Demogrāfiskais raksturojums un faktori, kas ietekmēja attālinātā darba izvēli

1. Pastāstiet, lūdzu, par savu migrācijas pieredzi. Cik daudzās un kādās valstīs ārpus Latvijas Jūs esat dzīvojis/usi? Kopumā cik ilgi Jūs dzīvojāt vai joprojām dzīvojat ārpus Latvijas? Kādi bija Jūsu migrācijas galvenie iemesli? Lūdzu, precizējiet par katru no migrācijas gadījumiem.
2. Kāda ir Jūsu iegūtā izglītība? Vai esat ieguvis izglītību vai kvalifikāciju Latvijā vai kaut kur ārvalstīs?
3. Lūdzu, raksturojiet īsi savu nodarbošanos un pamatdarbu. Kāda ir Jūsu profesija? Kā izpaužas Jūsu darbs?
4. Kā Jūs nonācāt līdz šim darbam (sākt strādāt attālināti)? Kādēļ izvēlējāties strādāt attālināti?
5. Vai Jums ir ģimene (vīrs/sieva vai dzīvesbiedrs, bērni)? Ja jā, kur dzīvo viņi?
6. Vai strādājāt attālināti arī pirms Covid-19 pandēmijas? Kā mainījās Jūsu darbs Covid-19 pandēmijas ietekmē?
7. [Ja attālinātais darbs norisinās ārvalstīs (no Latvijas vai ārzemēm)] Kādēļ neizvēlējāties attālināti strādāt uzņēmumā Latvijā? Kam būtu jāmainās, lai Jūs izvēlētos darbu Latvijā? Cik viegli vai grūti, Jūsprāt, atrast attālināto darbu Jūsu jomā Latvijā? Kādēļ?
8. [Ja attālinātais darbs norisinās ārvalstīs no Latvijas]: Kādēļ izvēlējāties strādāt attālināti tieši no Latvijas? Kādēļ Jūsprāt citi neizvēlas šādi rīkoties? Kas varētu palīdzēt citiem izdarīt tādu pašu izvēli kā Jums?
9. [Ja attālinātais darbs norisinās Latvijā no ārvalstīm] Kas veicināja Jūsu vēlmi strādāt Latvijā attālināti? Kā Jūs atradāt šo darbu? Kādēļ Jūsprāt citi neizvēlas šādi rīkoties? Kas palīdzētu citiem izdarīt tādu pašu izvēli, kā Jūs to izdarījāt?
10. Kas Jūs piesaista iespējā veikt darbu attālināti? Kādas ir šī darba pozitīvās puses?
11. Vai ir arī kādi apstākļi, kas apgrūtina attālinātā darba veikšanu? Kaut kas, kas apgrūtināja Jūsu izvēli strādāt attālināti vai kādēļ Jūs tomēr varētu izvēlēties darbu uz vietas, klātienē?

Darba organizācija, apstākļi, izaicinājumi

1. Kādas tehnoloģijas Jūs izmantojat, kad strādājat attālināti? Kā Jūs raksturotu Jūsu uzņēmuma digitalizācijas pakāpi? Kas palīdzētu Jūsu uzņēmumam labāk pārņemt digitālās tehnoloģijas?
2. Cik daudz stundu vidēji dienā Jums sanāk strādāt? Vai bieži gadās virsstundas? Vai Jums par tām samaksā? Vai ir gadījies strādāt arī slimības laikā?
3. Kā Jūs raksturotu Jūsu darba ražīgumu kopš strādājat attālināti? Kas varētu palīdzēt strādāt ražīgāk?
4. Vai un kā darba devējs Latvijā/ārvalstīs ir pielāgojis Jūsu regulārai strādāšanai ārpus valsts? Kāds atbalsts no darba devēja Jums būtu nepieciešams, lai strādātu produktīvāk?
5. Kā Jūs raksturotu Jūsu attiecības ar darba devēju strādājot attālināti? Kādi ir galvenie izaicinājumi?

Nodokļi, sociālās garantijas, valsts atbalsts

6. Vai, Jūsaprāt, Latvijas valsts pārvaldes sistēma ir draudzīga attālinātā darba veicējiem? Kādēļ? Kam būtu jāmainās?
7. Kur Jūs maksāti nodokļi par Jūsu darbu, t.i., kurā valstī Jūs esat sociāli apdrošināts? Kur Jūs skaitāties nodokļu rezidents? Vai Jums ir vai nav nācies saskarties ar kādām grūtībām vai neskaidrībām nodokļu jomā? Kādām?
8. Kā ir ar situācijām, kad Jums nepieciešamas valsts sociālās garantijas, piem., slimības pabalsts, bērna kopšanas pabalsts, bezdarbnieka pabalsts, pensija... Vai Jūs zināt, kur un kas Jums šajā gadījumā sniegtu šo atbalstu? Kā jums to pieprasīt? Vai ar to līdz šim ir bijušas kādas grūtības?
9. Vai Jūs esat saskārušies ar grūtībām saistībā ar imigrācijas statusu (Jums vai Jūsu ģimenes locekļiem)?
10. Vai ir vēl kādas grūtības un izaicinājumi saistībā ar attālināto darbu, ko mēs vēl neminējām?
11. Kā Jūs līdz šim esat minētās problēmas risinājis/-usi?

Remigrācijas plāni un potenciāls

12. Kādi ir Jūsu nākotnes plāni attiecībā uz attālināto darbu?
13. [Diaspora] Vai darbs Latvijā ir ietekmējis Jūsu attiecības un priekšstatu par Latviju? Vai tas rosina vai drīzāk attur no domas par atgriešanos Latvijā?
14. [Ja attālinātais darbs tiek veikts Latvijā no ārvalstīm] Kam būtu jānotiek, lai Jūs izvēlētos pārcelties uz Latviju un veikt darbu no šejienes? Kas apgrūtina Jūsu izvēli pārcelties uz Latviju pavisam?
15. [Ja attālinātais darbs tiek veikts no Latvijas ārvalstīs] Kam būtu jānotiek, lai Jūs izvēlētos darbu Latvijā, nevis citā valstī?

Paldies par atsaucību!

Pielikums B. Respondentu pārstāvētās valstis mērķa grupas kvantitatīvajā aptaujā

1.tabula. Respondentu pārstāvētās valstis

Valstis	Skaits	%	Valstis	Skaits	%
Latvija	88	13,6	Turcija	4	,6
Lielbritānija	103	15,9	Gruzija	4	,6
Vācija	53	8,2	Grieķija	4	,6
Amerikas Savienotās Valstis	36	5,6	Islande	3	,5
Beļģija	28	4,3	Ķīna	3	,5
Zviedrija	27	4,2	Bulgārija	2	,3
Norvēģija	22	3,4	Ungārija	2	,3
Luksemburga	22	3,4	Portugāle	2	,3
Nīderlande	21	3,2	Meksika	2	,3
Dānija	20	3,1	Izraēla	2	,3
Krievija	20	3,1	Argentīna	1	,2
Īrija	19	2,9	Alžīrija	1	,2
Francija	15	2,3	Horvātija	1	,2
Spānija	14	2,2	Moldova	1	,2
Kanāda	14	2,2	Mozambika	1	,2
Igaunija	13	2,0	Rumānija	1	,2
Itālija	12	1,9	Singapūra	1	,2
Somija	11	1,7	Senegāla	1	,2
Austrālija	10	1,5	Taizeme	1	,2
Ukraina	9	1,4	Turkmenistāna	1	,2
Šveice	8	1,2	Tunisija	1	,2
Lietuva	8	1,2	Jemena	1	,2
Čehija	8	1,2	Dienvidāfrika	1	,2
Polija	7	1,1	Apvienotie Arābu Emirāti	1	,2
Austrija	6	,9	Malta	1	,2
Kipra	5	,8	Brazīlija	1	,2
Ēģipte	4	,6	Kopā	647	100